

WORK-LIFE BALANCE UNTUK PENINGKATAN KEPUASAN KERJA: SEBERAPA PENTING? (STUDI DI RUMAH SAKIT CAHYA KAWALUYAN BANDUNG)

Prissilia Santika Yudayanti¹

prissiliasantika@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

Regi Sanjaya²

regi_sanjaya@ithb.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Harapan Bangsa

Rizki Nugraha Pratikna*³

Rizki.nugraha.p@gmail.com

Universitas Katolik Parahyangan

ABSTRAK

Kualitas rumah sakit sebagai perusahaan jasa yang menyediakan pelayanan kesehatan tercermin dari kualitas sumber daya manusia sebagai penyedia jasanya. Untuk itu, rumah sakit perlu memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kesehatan, baik itu dari golongan medis maupun non-medis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Cahya Kawaluyan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 442 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel minimum dilakukan teknik *proportional random sampling* dengan perhitungan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampelnya adalah 82 responden. Hasil penelitian menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Cahya Kawaluyan sebesar 43,1%. Jajaran manajemen Rumah Sakit Cahya Kawaluyan dapat lebih lagi memperhitungkan *work-life balance* sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Supaya karyawan menjadi lebih semangat bekerja, dan dapat meningkatkan produktivitasnya, pihak *top management* dapat memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance*, diantaranya: faktor organisasional, faktor lingkungan, serta faktor-faktor lainnya.

Kata kunci: *work life balance*, kepuasan kerja, karyawan rumah sakit

ABSTRACT

The quality of a hospital as a service provider is closely linked to the quality of its human resources. As a result, hospitals must prioritize the needs and well-being of their healthcare workers, both medical and non-medical. This study aimed to examine whether work-life balance impacts employee job satisfaction at Cahya Kawaluyan Hospital. The study's population consisted of 442 employees. A proportional random sampling technique was used, with the Slovin formula applied to determine the minimum sample size, resulting in 82 respondents. The findings revealed that the work-life balance has a significant positive effect on employee job satisfaction, accounting for 43.1% of the impact. The management of Cahya Kawaluyan Hospital should consider work-life balance as a key factor in improving employee satisfaction. To boost employee enthusiasm and productivity, top management can focus on factors influencing work-life balance, such as organizational and environmental factors, among others.

Keywords: *work life balance, job satisfaction, hospital employees*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Permenkes yang sama (2020) menyatakan bahwa rumah sakit terdiri dari dua jenis, yaitu Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus. Rumah Sakit Khusus adalah rumah sakit yang hanya dapat menangani satu jenis penyakit/spesialis. Sedangkan, Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang dapat menangani lebih dari satu penyakit.

Adapun Rumah Sakit Umum terdiri dari empat tipe yang dibedakan berdasarkan kelengkapan pelayanan dan fasilitasnya (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2020), yaitu Rumah Sakit Tipe A yang melayani tindakan spesialis dan subspecialis, Rumah Sakit Tipe B yang melayani pelayanan medis spesialis dan subspecialis, Rumah Sakit Tipe C yang melayani pelayanan dan tindakan medis spesialis, dan Rumah Sakit Tipe D yang melayani pelayanan medis kasus spesialis. Rumah Sakit tipe C adalah rumah sakit dengan jumlah terbanyak di Indonesia, yaitu jumlahnya sebanyak 1.640 rumah sakit (Ditjen Yankes, 2023). Hal ini sesuai dengan rancangan Kementerian Kesehatan yang ditulis pada PMK RI No. 986/Menkes/Per/11/1992 bahwa, Rumah Sakit Tipe C pada mulanya dirancang memang untuk didirikan di seluruh Kabupaten / Kota se-Indonesia, dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat setempat.

Rumah Sakit Cahya Kawaluyan (RSCK) yang berlokasi di wilayah Kota

Baru Parahyangan, Padalarang, Bandung Barat adalah salah satu contoh Rumah Sakit tipe C. Rumah Sakit Cahya Kawaluyan adalah salah satu Rumah Sakit tipe C yang telah terakreditasi paripurna oleh SNARS (Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit) yang terus menerus diperbaharui secara berkala, dan terakhir didapatkan pada November 2022 lalu. RSCK memiliki visi 'menjadi rumah sakit pilihan masyarakat Jawa Barat dengan berlandaskan cinta kasih'. Misi yang diusung oleh RSCK adalah 'menyediakan pelayanan yang unggul di bidang kesehatan ibu dan anak, pelayanan geriatrik dan rehabilitasi medik, dengan pelayanan menerapkan budaya I CARE (*Integrity, Compassionate, Assurance, Embrace Inovation*) untuk mencapai visi tersebut. Untuk mewujudkan misi, RSCK memiliki motto dalam melakukan tanggung jawabnya yaitu '*customer focused hospital*'.

Visi, misi, dan motto Rumah Sakit Cahya Kawaluyan dapat diwujudkan dan diterapkan dengan memperhatikan 2 faktor, diantaranya fasilitas medik yang memang telah diatur dalam PMK No. 30 Tahun 2020 berdasarkan klasifikasi tipe rumah sakit, serta yang masih dapat terus dikembangkan adalah kinerja dan kualitas sumber daya manusia. Faktor yang mempengaruhi kinerja dan kualitas sumber daya manusia diantaranya, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen kerja, dan dari antara ketiganya, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada kedua faktor lainnya (Pusparani, 2021).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialami seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Rahmawati, 2020). Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah Perusahaan dan tingkat kepuasan kerja juga dapat

menstimulasi kinerja karyawan yang positif yang tentunya berdampak lurus terhadap pencapaian perusahaan. Jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Fathorrahman, 2023). Sebuah penelitian di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar, menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja perawat (Damanik, 2019). Ada pula penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Pondok Indah yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 57% terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut (Huda, 2023). Tidak hanya bagi perawat, kepuasan kerja pun berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan rumah sakit secara umum, baik itu petugas medis maupun non medis. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Royal Progress Jakarta unit divisi *customer service*, menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 35,6% terhadap kinerja mereka (Heriansyah & Ali, 2023).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial (Sutrisno, 2010). Diantara faktor tersebut, ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti halnya *work life balance* (Rondonuwu, Rumawan, & Asaloei, 2018). Konsep *work life balance* mengukur sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Westman, Brough, & Kalliath, 2009). *Work life balance* berada dalam faktor psikologis dan faktor fisik (pengaturan waktu) yang merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam konsep *work life balance* tidak ada kegiatan

yang dikorbankan baik itu kegiatan dalam pekerjaan, maupun kegiatan dalam kehidupan pribadi diluar pekerjaannya. Sehingga *work life balance* yang baik akan membuat karyawan merasa bahagia, dan menjadi lebih produktif. Pengaturan pola hidup sehat dan pola bekerja yang baik juga akan menciptakan kondisi tubuh dan mental yang sehat sehingga pekerjaan apa pun dapat diselesaikan dengan cepat dan terasa ringan (Nurmillah, 2021). Sebaliknya *work life balance* yang tidak diterapkan dengan baik, akan berdampak pada kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan karena dapat menyebabkan depresi, kecemasan, dan perasaan tertekan. Akibatnya kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan itu terpengaruh menjadi negatif (Kumarasamy, Pangil, & Isa, 2016).

Pra-survey dilakukan terhadap 128 karyawan Rumah Sakit Cahya Kawaluyan mengenai kepuasan kerja dan *work life balance*. Sebanyak 59 orang atau 46,1% responden menjawab bahwa skala kepuasan kerja mereka adalah sebesar 4 atau 5 (1 = sangat tidak puas dan 5 = sangat puas). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden merasa cukup puas dalam bekerja. Namun dalam pertanyaan terkait hal-hal yang membuat responden merasa tidak puas dalam bekerja sebanyak 54 responden menjawab 'tidak adanya kesempatan untuk menerapkan *work life balance*'. Pertanyaan pra-survey selanjutnya terkait *work life balance*, dari tiga indikator tersebut sebanyak 31,3% responden menjawab bahwa mereka kesulitan menerapkan *work life balance*, dan sebanyak persentase yang sama yaitu 31,3% responden menjawab kegiatan *work life balance* yang paling mungkin mereka terapkan adalah menyeimbangkan waktu di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

Walaupun ternyata, faktor ‘waktu’ menjadi faktor yang membuat 28,3% responden kesulitan menerapkan *work life balance*. Faktor ini menjadi urutan ke dua dengan pemilih terbanyak setelah faktor ‘kekhawatiran terhadap dampak negatif pada relasi dengan rekan kerja dan atasan’ yaitu sebanyak 30,7% responden. Dengan kesulitan-kesulitan ini, ditemukan lebih dari 65% responden masih belum merasa mampu menerapkan *work life balance* di Rumah Sakit Cahya Kawaluyan.

Hasil pra-survey menunjukkan kepuasan kerja karyawan cukup baik, namun penerapan *work life balance* karyawan masih kurang baik. Lebih lanjut, departemen Sumber Daya Manusia RSCK pun secara rutin melakukan survey kepuasan kerja karyawan setiap semester dengan indikator antara lain, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap lingkungan kerja, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap imbalan, dan kepuasan terhadap kesempatan pengembangan diri dengan hasil rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah sebanyak 90,95% (Survey Kepuasan Karyawan Semester-2 tahun 2022) karyawan merasa puas (Data Kepegawaian RS. Cahya Kawaluyan, 2022). Namun, dalam survey tersebut tidak ada survey terkait *work life balance* yang ternyata dalam hasil pra-survey ditemukan menjadi faktor yang paling memengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu studi ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja RSCK.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah sarana bagi seorang manajer untuk mengatur tiap-tiap individu

dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah proses dari memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada karyawan hingga memperhatikan hubungan kerja antar karyawan dan atasan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan termasuk masalah keadilan (Dessler, 2020). Dalam pelaksanaannya MSDM memiliki fungsi diantaranya: Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Kepegawaian (*Staffing*), Kepemimpinan (*Leading*), dan Pengendalian (*Controlling*).

Konsep *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Westman, Brough, & Kalliath, 2009). *Work life balance* pada awalnya di prakarsai untuk tenaga kerja wanita dan anak-anak sejak tahun 1800 ketika undang-undang manufaktur diresmikan saat revolusi industri di Inggris, kemudian pada tahun 1940 ditetapkan undang-undang standar ketenagakerjaan yang adil yaitu sebanyak 40 jam kerja dalam *fair labor standards act* (Raja & Stein, 2014). Di Indonesia, pengaturan jam kerja karyawan diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003.

Dengan kata lain, *Work life balance* adalah keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan atau pun mengutamakan salah satu sisi kehidupan. (Fisher, Smith, & B, 2009). Menurut Fisher *et al.*, *work life balance* dapat dibentuk melalui empat dimensi utama, diantaranya: *work interference with personal life* (menggambarkan sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi), *personal*

life interference (menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi masing-masing individu mengganggu pekerjaannya), *personal life enhancement of work* (menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi masing-masing individu dapat meningkatkan performanya dalam pekerjaan), dan *work enhancement of personal life* (menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi masing-masing individu) (Fisher, Smith, & B, 2009).

Keberhasilan *work life balance* ditentukan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: faktor individual (kepribadian, kesejahteraan, dan *emotional intelligence*), faktor organisasional (pengaturan kerja, dan dukungan organisasi), dan faktor lingkungan (jumlah tanggungan, dukungan keluarga, dan faktor lingkungan sosial) (Poulose & Sudarsan, 2017). Juga yang dianggap harus seimbang adalah faktor waktu dan faktor psikologis seseorang. Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor psikologis yang menjelaskan mengenai kejiwaan karyawan, meliputi minat kerja, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan dalam bekerja, serta meliputi persepsi mereka terhadap kondisi lingkungan kerja secara fisik: fasilitas dan sarana kerja, serta keadaan ruangan kerja (Sutrisno, 2010). Ada juga yang terkait dengan faktor finansial (berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam bonus/tunjangan, fasilitas dan *privilege* yang diberikan, dan lain sebagainya (Afandi, 2018).

Penerapan *work life balance* memiliki banyak dampak positif bukan

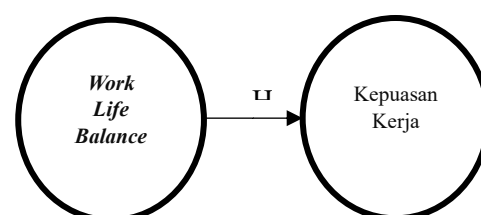
hanya bagi karyawan sebagai individu saja, namun juga memiliki manfaat bagi perusahaan (Nawano et al, 2024). Dampak positifnya adalah mengurangi tingkat absen dan keterlambatan dan meningkatkan produktivitas. Hal ini kemudian akan mengakibatkan *image* organisasi/perusahaan menjadi lebih positif. Selain itu, dengan penerapan *work life balance*, komitmen dan loyalitas karyawan, serta retensi dari *valuable employee* meningkat. Penerapan ini juga dapat membantu mengurangi tingkat *turnover* karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Perasaan itu terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal mengenai lingkungan kerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan besarnya *sense of belonging* dan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya (Handoko, 2000).

Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya biasanya bekerja lebih efektif dan efisien dibanding yang tidak puas terhadap pekerjaannya, sehingga lebih lanjut akan membuat karyawan merasa betah di perusahaan, dan meningkatkan lingkungan kerja positif dan retensi karyawan (Sinaga & Zairnati, 2025).

Sumber: Olahan Penulis

Gambar 1. Model Penelitian



H1 : *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Rumah Sakit Cahya Kawaluyan dari 4 (empat) direktorat yang berbeda, yaitu: direktorat medis, direktorat keperawatan, direktorat umum, dan non-direktorat berjumlah 442 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *proportional random sampling* yang dilakukan, dengan memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Sugiyono, 2013). Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan perhitungan menggunakan rumus slovin, dari rumus tersebut ditemukan jumlah sampel minimum adalah 82 sampel. Dengan perhitungan proporsi masing-masing direktorat, yaitu: direksi 1 sampel, direktorat medis 41 sampel, direktorat keperawatan 22 sampel, direktorat umum 13 sampel, dan non-direktorat 5 sampel. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian kali ini menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji

instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner sebagai instrumen dalam penelitian kali ini terdiri dari 22 pernyataan penelitian. Dimana 12 pernyataan penelitian mewakili 4 indikator dari Variabel X (*Work Life Balance*), dan 10 pernyataan penelitian yang mewakili 5 indikator dari Variabel Y (Kepuasan Kerja). Dari pernyataan pada kuisisioner tersebut didapatkan jawaban dari responden mengenai variabel pada penelitian ini. Untuk mengetahui pengertian variabel, Sugiyono menemukan bahwa terdapat tabel deskripsi variabel, sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

<u>Skor</u>	<u>Kategori</u>
4.26-5.00	Sangat Tinggi
3.52-4.25	Tinggi
2.76-3.50	Cukup
2.01-2.75	Kurang
0.00-2.00	Sangat Kurang

Tabel 1. Deskripsi Variabel X (*Work Life Balance*)

Pernyataan Variabel X : <i>Work Life Balance</i>								
No.	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
1	<i>Work Interference with Personal Life</i>	Saat pulang kerja saya tidak terlalu lelah untuk melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan saya	6	23	24	20	9	3.04
		Pekerjaan saya tidak menyulitkan saya untuk tetap berkomitmen dengan kegiatan di luar pekerjaan saya	5	21	13	34	9	3.26

Pernyataan Variabel X : <i>Work Life Balance</i>								
No.	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
		Kehidupan pribadi saya tidak terabaikan karena saya terlalu sibuk dengan pekerjaan saya	3	10	19	40	10	3.54
2	<i>Personal Life Interference</i>	Kegiatan dalam kehidupan pribadi saya tidak membuat saya kehabisan energi untuk melakukan pekerjaan saya	0	4	11	53	14	3.94
		Saya tidak terlalu lelah untuk bekerja efektif di tempat kerja karena banyaknya kegiatan yang harus saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya	0	6	11	48	17	3.93
		Pekerjaan saya tidak sering terabaikan akibat kegiatan-kegiatan yang ada dalam kehidupan pribadi saya	0	5	7	50	20	4.04
3	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	Saya dalam suasana hati yang baik di tempat kerja karena kegiatan dalam kehidupan pribadi saya	1	4	28	42	7	3.61
		Kehidupan pribadi saya memberi saya energi positif untuk melakukan pekerjaan saya dengan efektif	1	2	19	44	16	3.88
		Kehidupan pribadi saya membantu saya lebih tenang dan merasa siap untuk pekerjaan berikutnya	1	1	27	42	11	3.74
4	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya	2	9	37	27	7	3.34
		Saya berada dalam suasana hati yang baik ketika berada di luar tempat kerja karena pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja	2	13	32	30	5	3.28
		Kegiatan yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi dan urusan sehari-hari dalam kehidupan pribadi saya	5	10	34	29	4	3.21
<i>Grand Mean</i>							3.5	

Tabel 2. Deskripsi Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pernyataan Variabel Y : Kepuasan Kerja								
No.	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
1	Pekerjaan	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	1	5	8	37	31	4.12
		Saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya	1	10	25	36	10	3.54
2	Upah	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan pada saya	4	13	22	33	10	3.39
		Pembagian upah/gaji dan tunjangan sudah adil dan sesuai dengan hasil kinerja saya	3	15	27	31	6	3.27

Pernyataan Variabel Y : Kepuasan Kerja								
No.	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Mean
			STS	TS	N	S	SS	
3	Promosi	Saya merasa puas dengan fasilitas pelatihan yang diberikan oleh manajemen untuk meningkatkan skill yang berhubungan dengan pekerjaan saya	4	9	25	35	9	3.44
		Manajemen memberikan kesempatan yang sama besar bagi setiap karyawan untuk meningkatkan jenjang kariernya	5	11	30	31	5	3.24
4	Pengawas	Atasan membantu dan membimbing saya menyelesaikan permasalahan pekerjaan saya	4	5	31	32	10	3.48
		Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik	1	5	26	42	8	3.62
5	Rekan Kerja	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	1	9	26	33	13	3.59
		Suasana kekeluargaan dalam bekerja ter bina dengan baik	1	8	24	37	12	3.62
<i>Grand Mean</i>							3.53	

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa variabel *work life balance* memperoleh nilai *grand mean* sebesar 3.5 yang berdasarkan tabel deskripsi variabel termasuk kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan penerapan *work life balance* responden pada penelitian kali ini adalah cukup. Namun, ditemukan ketidakpuasan responden terhadap penerapan *work life balance* melalui nilai terendah pada indikator *work enhancement of personal life* dan *work interference with personal life*. Dengan kata lain, responden merasa pekerjaan mereka cukup membuat mereka merasa kurang dalam menerapkan *work life balance*.

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai *grand mean* sebesar 3.53 yang berdasarkan tabel deskripsi variabel termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja responden pada penelitian kali ini adalah tinggi. Namun, ditemukan ketidakpuasan responden terhadap kepuasan kerja melalui nilai terendah pada indikator upah dan promosi.

Gambar 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.899	3.822		1.544	.127
	X	.687	.088	.657	7.787	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel tersebut di atas diketahui Tingkat sig. sebesar 0.001 (< 0.05), maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel *work life balance* (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

$$Y = 5.899 + 0.687X$$

Nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 5.899, maka bisa diartikan bahwa jika variabel independen bernilai 0 (konstan), maka variabel dependen bernilai 5.899. Serta nilai koefisien regresi variabel bernilai (+) 0.687, maka bisa diartikan bahwa jika variabel independen meningkat maka variabel dependen juga meningkat (berpengaruh positif). Juga diketahui nilai signifikansi variabel independen adalah

sebesar 0.001 (< 0.05). Artinya, hipotesis yang telah dibuat dapat diterima dan variabel independen memengaruhi variabel dependen, yaitu bahwa: *Work Life Balance* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan RSCK.

Gambar 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.424	5.321

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data yang diolah

Dari data di atas diperoleh hasil besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.657. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.431, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*work life balance*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 43.1%. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya (Mardiyawan, 2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto. Selain itu, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Mitra Sehati General Hospital Medan yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawannya sebesar 33% (Wulandari & Dirbawanto, 2022).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uji hipotesis, ditemukan bahwa *work life balance* memengaruhi kepuasan kerja secara positif pada karyawan RSCK. Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kontribusi pengaruhnya sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar

variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Manajemen Rumah Sakit Cahya Kawaluyan harus memperhatikan lebih lagi isu *work life balance* sebagai faktor yang dapat meningkatkan perasaan aman saat bekerja, mengurangi tingkat *burn out* atau stress kerja, meningkatkan kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan yang mana akan membuat kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik, dan selanjutnya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Langkah-langkah yang dapat diambil di antaranya dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance*, yaitu: faktor organisasional, faktor lingkungan kerja, faktor finansial, serta faktor-faktor lainnya untuk kemudian di evaluasi secara berkala dalam survey kepuasan karyawan yang rutin dilakukan setiap semester oleh bagian SDM Rumah Sakit Cahya Kawaluyan. Karyawan yang bahagia akan pula meningkatkan loyalitas karyawan, dan karyawan yang loyal dapat berkontribusi lebih baik terhadap Rumah Sakit Cahya Kawaluyan.

Peneliti-peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian lebih mendalam mengenai pentingnya *work life balance* serta bagaimana cara-cara penerapannya yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat memperluas cakupan objek penelitian untuk mendapatkan temuan-temuan mengenai *work life balance*, seperti: pengaruhnya terhadap *quality of work*, tingkat *turnover* karyawan, kinerja atau variabel lainnya.

REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Damanik, D. W. (2019). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS TENTARA TK IV 010701PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Keperawatan Priority, Vol 2, No. 1,*, 70.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (Sixteenth Edition)*. New York: Pearson: Florida International University.
- Ditjen Yankes. (2023). *RS. Online*. Retrieved from SiRS Kemkes: <https://sirs.kemkes.go.id/>
- Fathorrahman. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Fisher, Smith, & B, d. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology Vol. 14 No. 4*, 441-456.
- Handoko. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Heriansyah, F. W., & Ali, S. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Royal Progress Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs Vol. 2 No. 1* .
- Huda, S. N. (2023). Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI Vol. 7 No. 2* .
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2016). The Effect of Emotional Intelligence on Police Officers' Work Life Balance . *International Journal of Police Science & Management Vo. 18 No. 3*, 184-194.
- Mardiyawan, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto. *Sarjana Thesis, Universitas Negeri Jakarta*.
- Nawano, R., Sarpan, S., Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 11(2)*, 180-186.
- Nurmillah, A. (2021, April 16). *djkn.kemenkeu.go.id*. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13846/Pentingnya-Work-Life-Balance-di-Era-Digital>.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 3 (Klasifikasi Perizinan Rumah Sakit 2020).
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurse in the healthcare sector. *Journal of Management Development Vol. 36 No. 3*, 427-437.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol. 2 Issue 4*, 539-541.
- Rahmawati, I. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Raja, S., & Stein, S. L. (2014, June). PubMed Central. Retrieved from [ncbi.nlm.nih.gov: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4079063/](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4079063/)

- Rondonuwu, F. A., Rumawan, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 2*.
- Sinaga, T. N. S. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI ERA DIGITAL. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 255-262.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary on WorkLife Balance and Crossover of Emotions and Experience: Theoretical and Practice Advancements. *Journal of Organizational Behaviour*, 588-595.
- Wulandari, A., & Dirbawanto, N. D. (2022). Effect of Work Life Balance and Work Environment on Employees Job Satisfaction in the Nursing Department at Mitra Sejati General Hospital Medan. *Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide (cashflow) Vol. 2 Issue.1*.