

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT PADA TENAGA KERJA PERAWAT DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) RUMAH SAKIT KONAWA SELATAN TAHUN 2016

Risna¹ Ambo Sakka² Irma Yunawati³

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo¹²³

Risnafaizh01@gmail.com¹ Abufaadh1@gmail.com² irmayunawati@gmail.com³

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala unit kepegawaian di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan, jumlah tenaga perawat sebanyak 84 orang yang terdiri dari 23 orang PNS dan 61 orang tenaga honorer. Diketahui bahwa ada perubahan jumlah tenaga kerja yaitu seorang perawat yang berstatus PNS mengajukan surat permohonan untuk pindah (mutasi) dengan alasan bahwa keluarganya mengkhawatirkan keselamatan pegawai tersebut karena jarak dari tempat tinggal ke rumah sakit sangat jauh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat baik dari segi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016. Adapun Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pelaksana yang bertugas di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan sebanyak 84 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu 84 responden dengan menggunakan teknik *exhaustive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja perawat (p value = 0,360) dan ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan (p value = 0,022) dan keseimbangan kepuasan (p value = 0,014) terhadap kepuasan kerja perawat.

Kata kunci : *keseimbangan kehidupan kerja, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan*

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE TOWARDS JOB SATISFACTION OF NURSES IN REGIONAL PUBLIC SERVICE AGENCY OF SOUTH KONAWA HOSPITAL IN 2016

Risna¹ Ambo Sakka² Irma Yunawati³

Public Health Faculty of Halu Oleo University¹²³

Risnafaizh01@gmail.com¹ Abufaadh1@gmail.com² irmayunawati@gmail.com³

ABSTRACT

Work-life balance is the ability to balance between the work demands with their personal and family needs. Based on the results of an initial interview to the head of staffing unit in Regional Public Service Agency of South Konawe Hospital, the numbers of nurses were 84 people consisted of 23 civil servants and 61 honorary staffs. It was known that there was change in the number of staffs, i.e. a nurse of PNS submits mutation letter with the reason that her family worried about the safety of her because of the distance from the residence to the hospital was so far. The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance towards job satisfaction of nurses in terms of time balance, involvement balance and satisfaction balance in Regional Public Service Agency of South Konawe Hospital in 2016. The type of this study was quantitative study by survey approach. The population in this study was all nurses who work in Regional Public Service Agency of South Konawe Hospital as many as 84 people. The samples in this study were 84 respondents using exhaustive sampling techniques. The results showed that there was no significant effect between time balance towards job satisfaction of nurses (p value = 0.360) and there was a significant effect between involvement balance (p value = 0.022) and satisfaction balance (p value = 0.014) towards job satisfaction of nurses.

Keywords: work-life balance, time balance, involvement balance, satisfaction balance

PENDAHULUAN

Konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Penerapan *work-life balance* mempengaruhi efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab pegawai, khususnya bagi perawat dan bidan yang merawat pasien selama 24 jam. Fungsi, tugas, tanggung jawab serta akuntabilitas perawat dan bidan harus diperjelas karena mereka adalah kunci dalam kualitas pelayanan kesehatan. Demikian pula pengetahuan dan keterampilan mereka yang harus terus-menerus ditingkatkan, supaya asuhan kepada pasien bisa diberikan secara profesional dan holistik. Semakin baik penerapan konsep *work-life balance* maka semakin baik pula efektifitas suatu organisasi¹.

Rumah sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian. Kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit berupa pelayanan rawat jalan, rawat inap dan pelayanan gawat darurat yang menggunakan sarana medik dan penunjang medik².

Istilah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pertama kali digunakan di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Program *work-life balance* sebenarnya sudah dilaksanakan di Amerika sebelum perang dunia kedua yaitu tahun 1930, walaupun masih dalam cara yang sederhana. Konsep ini mulai marak digunakan pada organisasi Amerika tahun 1986, untuk mengatasi pilihan para pekerja Amerika yang seringkali mengabaikan keluarga, relasi dan waktu luang demi mengejar tujuan organisasi.

Work-life balance memiliki sistem jam kerja 6 jam dan terbagi dalam 4 *shift* yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem jam kerja 8 jam yang terbagi dalam 3 *shift*, agar para pegawainya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga. Hasil yang dicapai dari sistem baru tersebut adalah meningkatnya moral pegawai, memiliki pandangan yang lebih positif terhadap hal-hal lain dalam pekerjaan mereka, meliputi: peningkatan mutu pelayanan, kebanggaan terhadap organisasi, perasaan terikat dan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta efisiensi organisasi³

Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Konawe Selatan yang di klasifikasikan sebagai Rumah Sakit Pemerintah merupakan rumah sakit pusat

(referral) di Kabupaten Konawe Selatan. Dalam pelaksanaan operasional BLUD RS Konawe Selatan sebagai Lembaga Teknis Daerah Sesuai Surat keputusan Bupati Nomor 569 Tahun 2008 RSUD Konawe Selatan dan secara teknis berkordinasi kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Selatan. Peningkatan kualitas pelayanan BLUD RS Konawe Selatan dengan mengedepankan pelayanan prima sesuai standar pelayanan minimal⁴.

Pelayanan keperawatan yang diselenggarakan oleh bidang keperawatan di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi dalam setiap kali dinas jaga (*shift*). Ada beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi diantaranya adalah pengunduran diri (*resign*) atau permohonan untuk pindah (mutasi).

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala unit kepegawaian di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan, jumlah tenaga perawat sebanyak 84 orang yang terdiri dari 23 orang PNS dan 61 orang tenaga honorer. Diketahui bahwa ada perubahan jumlah tenaga kerja yaitu seorang perawat yang berstatus PNS mengajukan surat permohonan untuk pindah (mutasi) dengan alasan bahwa keluarganya mengkhawatirkan keselamatan pegawai tersebut karena jarak dari tempat tinggal ke rumah sakit sangat jauh. Hal tersebut menjadi masalah karena pegawai merasa terbebani dengan pendapat keluarga yang tidak setuju. Fenomena keseimbangan kerja lainnya terhadap pegawai yang berstatus tenaga honorer (non PNS) adalah masalah disiplin waktu yaitu adanya pelimpahan tanggung jawab pada rekan kerja ketika perawat tidak berada di tempat saat jam tugas karena berbagai alasan seperti menjemput anak di sekolah atau anaknya sakit di rumah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan pengaruh *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja pada tenaga perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei, yaitu riset yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah dan hasilnya dapat digeneralisasikan⁵.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili seluruh populasi⁶. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *exhaustive sampling* yaitu dimana peneliti mengambil semua subjek dari populasi sumber sebagai sampel

untuk diteliti⁷. Dimana apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang sebaiknya diambil seluruhnya sehingga penelitian termaksud penelitian terhadap populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh total populasi berjumlah 84 orang di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Data primer adalah data yang langsung diambil atau diperoleh dari responden dengan jalan melakukan dengan kuesioner dan observasi. Data sekunder diperoleh langsung dari lokasi penelitian ,dalam hal ini Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan.

HASIL

Umur Responden

Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Tingkat Umur di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Umur (tahun)	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	≤ 25	20	23,81
2	26-30	59	70,24
3	31-40	5	5,95
	Total	84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa distribusi responden menurut tingkat umur di dominasi oleh perawat yang berumur 26-30 tahun sejumlah 59 responden dengan persentase 70,24%, perawat yang berusia ≤ 25 tahun sejumlah 20 responden dengan persentase 23,81% dan perawat yang berusia 31-40 tahun sejumlah 5 responden dengan persentase 5,95%. Responden pada penelitian ini didominasi oleh usia 26-30 tahun dimana usia tersebut termasuk usia produktif.

Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	38	45,24
2	Perempuan	46	54,76
	Total	84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa distribusi responden yang berjenis kelamin perempuan terbanyak di BLUD rumah sakit konawe selatan yaitu 46

perawat (54,76%), sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit yaitu 38 perawat (45,24%) dari total keseluruhan 84 responden yang dijadikan sampel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran kuesioner telah dilakukan secara merata sesuai dengan jenis kelamin.

Lama Bekerja

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Lama Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	34	40,47
2	6-10 tahun	35	41,67
3	11-15 tahun	15	17,86
	Total	84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja 6-10 tahun sejumlah 35 responden dengan persentase 41,67%, perawat dengan masa kerja < 5 tahun sejumlah 34 responden dengan persentase 40,47% dan yang terakhir perawat dengan masa kerja 11-15 tahun sejumlah 15 responden dengan persentase 17,86%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga perawat di di BLUD rumah sakit konawe selatan didominasi oleh perawat dengan masa kerja yang menengah yaitu 6-10 tahun sehingga perawat sudah mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih dalam bekerja.

Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	NERS	15	17,86
2	S.kep	27	32,14
3	Akper	21	25
4	SPK/SPR	21	25
	Total	84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana keperawatan (S.kep) sejumlah 27 dengan persentase 32,14%, sedangkan pendidikan terakhir Akper dan SPK/SPR masing-masing sejumlah 21 responden dengan persentase 25% dan perawat yang memiliki pendidikan terakhir NERS sejumlah 15

responden dengan persentase 17,86%. Tingkat pendidikan ini digunakan untuk melihat kompetensi yang dimiliki responden dan tingkat pendidikan yang paling dominan pada sampel penelitian ini yaitu perawat yang berpendidikan terakhir S.kep.

Status Kepegawaian

Tabel 4.5 Distribusi Responden Menurut Status Kepegawaian di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Status kepegawaian	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	PNS	23	27,38
2	NON PNS	61	72,62
Total		84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa status kepegawaian yang lebih banyak berstatus NON PNS berjumlah 61 responden dengan persentase 27,38% dan perawat yang berstatus PNS sejumlah 23 responden dengan persentase 27,38%.

Keseimbangan Waktu

Tabel 4.6 Distribusi Responden Menurut Keseimbangan Waktu di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Keseimbangan waktu	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Seimbang	76	90,5
2	Tidak seimbang	8	9,5
Total		84	100

Sumber: Data Primer Januari, 2017

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 84 responden yang tergolong dalam keseimbangan waktu, yang seimbang sebanyak 76 responden dengan persentase 90,5% dan yang tidak seimbang sebanyak 8 responden dengan persentase 9,5%.

Keseimbangan Keterlibatan

Tabel 4.7 Distribusi Responden Menurut Keseimbangan Keterlibatan di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Keseimbangan keterlibatan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Seimbang	37	56
2	Tidak seimbang	47	44
Total		84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 84 responden, sebanyak 37 responden memiliki keseimbangan keterlibatan yang seimbang dengan persentase 56% dan sebanyak 47 responden memiliki keseimbangan keterlibatan yang tidak seimbang dengan persentase 44%.

Keseimbangan Kepuasan

Tabel 4.8 Distribusi Responden Menurut Keseimbangan Kepuasan di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Keseimbangan kepuasan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Seimbang	31	36,9
2	Tidak seimbang	53	63,1
Total		84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 84 responden yang menyatakan keseimbangan kepuasan seimbang sebanyak 31 responden dengan persentase 36,9% dan yang menyatakan tidak seimbang sebanyak 53 responden dengan persentase 63,1%.

Keseimbangan Kepuasan Kerja

Tabel 4.9 Distribusi Responden Menurut Keseimbangan Kepuasan Kerja Perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Keseimbangan kepuasan kerja perawat	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Puas	66	78,6
2	Tidak Puas	18	21,4
Total		84	100

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 84 responden yang menyatakan puas terhadap keseimbangan kepuasan kerja perawat sebanyak 66 responden dengan persentase 78,6% dan yang

menyatakan tidak puas terhadap keseimbangan kepuasan kerja perawat sebanyak 18 responden dengan persentase 21,4%.

Pengaruh Keseimbangan Waktu Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di BLUD RS Konawe Selatan.

Tabel 4.10 Pengaruh Keseimbangan Waktu terhadap Kepuasan Kerja Perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Keseimbangan waktu	Kepuasan Kerja Perawat				Total		Uji Statistik
		Puas		Tidak puas		n	%	
		n	%	n	%			
1	Seimbang	61	80,3	15	19,7	76	100	0,447
2	Tidak seimbang	5	62,5	3	37,5	8	100	
Total		66	78,6	18	21,4	84	100	

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan dari 84 responden yang memilih keseimbangan waktu seimbang sebanyak 61 responden (80,3%) memilih puas terhadap kepuasan kerja perawat dan 15 responden (19,7%) memilih tidak puas terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu dari 84 responden yang memilih keseimbangan waktu tidak seimbang sebanyak 5 responden (62,5%) memilih puas terhadap kepuasan kerja perawat dan 3 responden (37,5%) memilih tidak puas terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,447, jadi p Value > α sehingga H_1 di tolak dan H_0 di terima, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD rumah sakit konawe selatan tahun 2016.

Pengaruh Keseimbangan Keterlibatan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di BLUD RS Konawe Selatan.

Tabel 4.11 Pengaruh Keseimbangan Keterlibatan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016

No	Keseimbangan Keterlibatan	Kepuasan Kerja Perawat				Total		Uji Statistik
		Puas		Tidak puas		n	%	
		n	%	n	%			
1	Seimbang	24	64,9	13	35,1	37	100	0,014
2	Tidak seimbang	42	89,4	5	10,6	47	100	
Total		66	78,6	18	21,4	84	100	

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan dari 84 responden yang memilih keseimbangan keterlibatan seimbang sebanyak 24 responden (64,9%) memilih puas terhadap kepuasan kerja perawat dan 13 responden (35,1%) memilih tidak puas terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu dari 84 responden yang memilih keseimbangan keterlibatan tidak seimbang sebanyak 42 responden (89,4%) memilih puas terhadap kepuasan kerja perawat dan 5 responden (10,6%) memilih tidak puas terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,014, jadi p Value $\leq \alpha$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 di terima, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD rumah sakit konawe selatan tahun 2016.

Pengaruh Keseimbangan Kepuasan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di BLUD RS Konawe Selatan.

Tabel 4.12 Pengaruh Keseimbangan Keterlibatan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016.

No	Keseimbangan Kepuasan	Kepuasan Kerja Perawat				Total		Uji Statistik
		Puas		Tidak puas		n	%	
		n	%	n	%			
1	Seimbang	29	93,5	2	6,5	31	100	0,022
2	Tidak seimbang	37	69,8	16	30	53	100	
Total		66	78,6	18	21,4	84	100	

Sumber: Data Primer, Januari 2017

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan dari 84 responden yang memilih keseimbangan kepuasan seimbang sebanyak 29 responden (93,5%) memilih puas terhadap kepuasan kerja perawat dan 2 responden (6,5%) memilih tidak puas terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu dari 84 responden yang memilih keseimbangan kepuasan tidak seimbang sebanyak 37 responden (69,8%) memilih puas terhadap kepuasan kerja perawat dan 16 responden (30,2%) memilih tidak puas terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,022, jadi p Value $\leq \alpha$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 di terima, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kepuasan terhadap

kepuasan kerja perawat di BLUD rumah sakit konawe selatan tahun 2016.

DISKUSI

Pengaruh Keseimbangan Waktu Terhadap kepuasan Kerja Perawat

Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga⁸. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikasi karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan⁹.

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square*, keseimbangan waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini disebabkan oleh kebiasaan dari para perawat yang tidak disiplin dalam mengatur waktunya. Sebenarnya perusahaan sudah memberikan keleluasan dalam mengatur waktunya.

Sebenarnya rumah sakit sudah memberikan keleluasan dalam hal waktu untuk bekerja tetapi keputusan akhir berada ditangan para perawat, apakah mau mengikuti aturan atau tidak untuk keseimbangan waktu yang lebih baik lagi. Jadi tugas rumah sakit untuk kedepannya agar keseimbangan waktu yang lebih baik lagi adalah dengan cara memberikan pemahaman atau penyuluhan tentang pentingnya keseimbangan waktu dalam konteks *Work-Life Balance* kepada para karyawan agar mereka lebih mengerti dan bisa mematuhi karena hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,360, artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016.

Dalam hal ini pandangan pekerja yaitu tentang pembagian waktu dan jam kerja oleh rumah sakit yang dianggap sudah sangat baik⁷. Hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja perawat yaitu dimana setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam membagi waktu kerjanya¹⁰.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai sebagai sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang

memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata¹¹.

Pengaruh Keseimbangan Keterlibatan Terhadap kepuasan Kerja Perawat

Keseimbangan keterlibatan adalah tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerja. Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya¹². Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya¹³.

Berdasarkan hasil uji statistik *Chi-Square*, keseimbangan keterlibatan ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Hal disebabkan oleh adanya kebiasaan dari para perawat yang mampu bertanggung jawab terhadap terhadap perkerjaan, dapat bertanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan, setia terhadap rumah sakit tempat bekerja dan mau berkomitmen untuk keluarga.

Hal ini berarti keseimbangan keterlibatan di BLUD rumah sakit konawe selatan didukung oleh komitmen para perawat yaitu tidak berkomitmen pada pekerjaan disisi lain juga tidak ada komitmen untuk keluarga. Hal ini menurut penulis keseimbangan waktu ada pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat sebab kita tidak pernah memprediksikan beban pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga. Misalnya pada saat bersamaan ada pekerjaan yang harus diselesaikan hari ini juga sedangkan ada anak atau anggota keluarga lain yang sakit. Jadi di sini perawat harus memilih salah satu dari dua tanggung jawab tersebut yang harus di selesaikan dan mengorbankan tanggung jawab lainnya.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,014, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016.

Semakin tinggi skor aspek dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu tanggung jawab subjek baik untuk pekerjaannya maupun pribadi/keluarga maka semakin tinggi pula skor beban kerja (*wok load*) subjek¹⁴. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja perawat di RS provinsi daerah istimewa Yogyakarta¹⁵. Dimana para perawat menyeimbangkan antara aspek tanggung jawabnya terhadap pekerjaan

dan pribadi /keluarga maka beban kerja yang dirasakan menjadi lebih ringan dan mereka juga menjadi lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun rumah sakit tempat bekerja.

Pengaruh Keseimbangan kepuasan Terhadap kepuasan Kerja Perawat

Keseimbangan kepuasan yaitu berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan¹⁶. Untuk mengukur kepuasan kerja karyawan memerlukan interaksi dengan teman kerjanya dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakn perusahaan, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal¹⁷.

Hasil uji statistik *Chi-Square* pada taraf kepercayaan 95% (0,05) menunjukkan bahwa p Value = 0,022, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa dari 31 responden yang memilih seimbang keseimbangan kepuasan sebanyak (6,5%) memilih tidak puas terhadap kepuasan kerja disebabkan karna mampunya responden dalam keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja perawat. Sementara itu dari 53 responden yang memilih tidak seimbang keseimbangan kepuasan terdapat 37 responden (69,8%) yang memilih puas terhadap keseimbangan kepuasan.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja perawat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi apabila rumah sakit ingin meningkatkan kepuasan kerja melalui *work-life balance* maka rumah sakit harus memfokuskan untuk meningkatkan keseimbangan kepuasan terlebih dahulu tanpa melupakan peningkatan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan.

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar¹⁸

Sehingga tugas rumah sakit kedepannya untuk meningkatkan kepuasan kerja dilihat dari persentase

pernyataan terendah pada sub variabel keseimbangan kepuasan yaitu dengan memperlakukan karyawan dengan lebih baik lagi sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerjanya dengan cara memberikan pujian, mengusulkan promosi maupun memberikan bonus. Kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan termasuk dalam kategori tidak seimbang. Artinya, perawat belum merasa puas dengan apa yang telah diberikan rumah sakit untuk perawat.

Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan yang berarti semakin baik *work-life balance* pada perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh *work-life balance* (terhadap kesehatan mental dengan gender sebagai moderator pada perawat di RS X Yogyakarta¹⁷.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2014) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *work-life balance* terhadap tingkat kepuasan kerja pada perawat di enam rumah sakit Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2014¹⁹.

SIMPULAN

Adapun simpulan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016 yaitu:

1. H_1 di tolak dan H_0 di terima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016.
2. H_0 di tolak dan H_1 di terima. Artinya Ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016.
3. H_0 di tolak dan H_1 di terima. Artinya Ada pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja perawat di BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016.

SARAN

Adapun saran dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016 yaitu:

1. Diharapkan kepada pihak yang terkait dalam hal ini BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan untuk lebih memperhatikan dalam pengambilan keputusan

yang berkaitan dengan *work-life balance* tenaga keperawatan baik dari segi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

2. Diharapkan bagi para perawat dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan dan informasi mengenai *work-life balance* pada tenaga perawat baik dari segi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan atau acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya dan dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang relevan, seperti hubungan *work-life balance* dengan beban kerja (*work-load*).

DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organisasio (WHO). 2006. *Pelatihan keterampilan majerial sistem pengembangan manajemen kinerja klinis (SPMKK)*. Jakarta.
2. Peraturan Menteri Kesehatan No. 159/Menkes/Per/II/1988. *Tentang Rumah Sakit*.
3. Noorjanah. 2010. *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Pegawai*. Universitas Halu Oleo. Kendari.
4. RSUD Kabupaten Konawe Selatan. 2015. *Profil BLUD Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2015*. Andoolo: RSUD Kabupaten Konawe Selatan.
5. Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian: pendekatan praktik*. (Edisi revisi). Jakarta. Rineka Cipta.
6. Bhisma, M. 2006. *Prosedur penelitian: pendekatan praktik*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
7. Kriyantono, R. 2009. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Malang: Kencana Prenada Media Group.
8. Arikunto, S. 2003. *Prosedur penelitian: pendekatan praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
9. McDonald, P., & Bradley, L. M. 2005. The case for work/life balance: closing the gap between policy and practice. *Journal of management*, 20(5):115-122.
10. Aniek, H. 2005. Perbedaan tingkat kecemasan ditinjau dari status kerja karyawan. *Skripsi*. Semarang. Fakultas Psikologi UNIKA
11. Purwati, D. P. 2016. "Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo". *Skripsi*. Di terbitkan. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Malang.
12. Widyasari, S. D., Susilawati, I. R., & Ula, I. I. 2015. Hubungan antara Career capital dan *work-life balance* pada karyawan di PT. petrokimia gresik. *Jurnal psikoislamika*. Malang. Fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya. Vol. 12, No.1, Halaman: 13-22
13. Westman, M., 2009. *Work-life balance a psychological perspective*. *Journal management*. New York, USA: Psychology Press
14. Muchinsky, P. M. 2003. *Psychology applied to work (7thed)*. Belmont, CA Wadsworth/Thompson Learning.
15. Hiriyappa, B. 2009. *Organizational Behavior*, New Delhi: Age International Publisher.
16. Ganapathi., I. M. D. 2016. "Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero)". *Skripsi*. Diterbitkan Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom.
17. Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja, edisi ke 4*. Rajawali Pers, Jakarta.
18. Roziqin, M., K. 2015. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT Surya Pratista Utama di Kabupaten Sidoarjo). *Skripsi*. Sarjana dari Universitas Trunojoyo. Madura.
19. Kurniawan, K. A. 2014. Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *E-Journal*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.