

## **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PERAWAT RUMAH SAKIT PERMATA CIREBON)**

Melly<sup>1)</sup>, Sari Laelatul Qodriah<sup>2)</sup>, Risdianto<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajamen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia  
<sup>1</sup>, [mellycrb.5@gmail.com](mailto:mellycrb.5@gmail.com) <sup>2</sup>, [sari.lq@umc.ac.id](mailto:sari.lq@umc.ac.id) <sup>3</sup> [risdianto@umc.ac.id](mailto:risdianto@umc.ac.id)

### **ABSTRACT**

This study aims to analyse the influence of work-life balance and job satisfaction on nurse performance at Permata Hospital, Cirebon. The background of this study is based on the increasing work demands of healthcare workers, which often give rise to problems such as work-life imbalance, low job satisfaction, and emotional stress, ultimately leading performance decline. This study used a quantitative approach, with a population of 90 nurses at Permata Hospital, Cirebon, and data collection was conducted using a questionnaire. Data analysis employed validity, reliability, normality, multiple linear regression, t-tests, and f-tests, utilizing IBM SPSS 25. The validity test results showed that all statement items were valid, with a calculated *r* value greater than the *r* table value (0.281). The results of the multiple linear regression analysis showed that work-life balance (*X*<sub>1</sub>) had a positive and significant effect on performance (*Y*) with a significance value of 0.008 (<0.05) and a regression coefficient of 0.184, while job satisfaction (*X*<sub>2</sub>) also had a positive and significant effect on performance (*Y*) with a significance value of 0.000 (<0.05) and a regression coefficient of 0.516. This proves that both variables have a significant effect on nurse performance. Simultaneously, the *f*-test results also show that work-life balance and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Thus, it can be concluded that the performance of nurses at Permata Cirebon Hospital is determined by work-life balance and job satisfaction which complement each other, where job satisfaction has a more dominant influence. This study provides implications that hospital management needs to design policies that support work-life balance, personal well-being and improving job satisfaction to maintain the quality of healthcare services and organizational sustainability.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Employee Performance.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS Permata Cirebon. Latar belakang penelitian ini didasari oleh meningkatnya tuntutan kerja tenaga kesehatan yang seringkali memunculkan permasalahan seperti ketidakseimbangan kehidupan kerja, rendahnya kepuasan kerja, serta tekanan emosional yang berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh perawat RS Permata Cirebon sebanyak 90 orang, dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji *t*, dan uji *f* dengan bantuan IBM SPSS 25. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,281). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa work-life balance (*X*<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (*Y*) dengan nilai signifikansi 0,008 (<0,05) dan koefisien regresi 0,184, sedangkan kepuasan kerja (*X*<sub>2</sub>) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (*Y*) dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan koefisien regresi 0,516. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan, hasil uji *f* juga memperlihatkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di RS Permata Cirebon dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang saling melengkapi, dengan kepuasan kerja sebagai faktor dominan. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pihak manajemen rumah sakit agar merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan aspek kepuasan kerja guna menjaga kualitas pelayanan kesehatan dan keberlanjutan organisasi.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### **1. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, persaingan di bidang layanan kesehatan semakin ketat sehingga rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Rumah sakit merupakan institusi yang berfokus pada pelayanan kesehatan, di mana mutu layanan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga keperawatan sebagai

ujung tombak pelayanan. Kinerja perawat memiliki peran penting dalam menjaga mutu pelayanan, keselamatan, dan kepuasan pasien. Namun, dinamika pekerjaan keperawatan yang padat, sistem kerja shift tidak teratur, serta tekanan emosional yang tinggi seringkali memunculkan permasalahan seperti ketidakseimbangan work-life balance, rendahnya kepuasan kerja, beban kerja berlebih, hingga stres berkepanjangan yang berdampak pada penurunan kinerja. Ketidakmerataan kinerja ini bukan hanya menghambat produktivitas rumah sakit, tetapi juga berpotensi menurunkan standar mutu pelayanan.

Menurut (Koopmans, 2014), kinerja terdiri atas tiga dimensi, yaitu task performance, contextual performance, dan counterproductive work behavior yang relevan dalam mengukur kinerja tenaga kesehatan secara komprehensif. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat untuk merumuskan strategi yang tepat, seperti dukungan manajerial, sistem penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja kondusif. Penelitian ini dilakukan pada RS Permata Cirebon sebagai upaya mengidentifikasi faktor penentu peningkatan mutu layanan kesehatan.

Selain itu, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan terkait kurangnya kepuasan kerja, keterbatasan fasilitas penunjang, serta tuntutan kerja yang tinggi sehingga memengaruhi motivasi perawat dalam memberikan pelayanan terbaik. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka akan berdampak pada menurunnya loyalitas tenaga kerja serta berimplikasi pada citra rumah sakit di mata masyarakat. Dengan demikian, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat menjadi sangat penting, tidak hanya untuk meningkatkan mutu layanan, tetapi juga sebagai dasar perumusan kebijakan strategis manajemen rumah sakit dalam menjaga keberlanjutan organisasi.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu ketika menjalankan tugas. Hasil tersebut mencakup standar pekerjaan, target, serta kriteria yang sebelumnya sudah ditentukan dan disepakati bersama. Menurut Rerung (2019:54), kinerja karyawan adalah perilaku yang ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas yang dapat diamati serta dinilai, di mana kinerja menjadi bentuk kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Sinaga (2020:14) menegaskan bahwa kinerja mencerminkan hasil dari fungsi pekerjaan seorang individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Dimensi dari kinerja karyawan menurut Koopmans, et al. (2014) diantaranya adalah:

1. Task Performance (kinerja tugas)  
Task performance atau kinerja tugas Adalah kemampuan individu karyawan dalam menyelesaikan tugas utama atau tugas secara teknikal pekerjaan. Indikator dari task performance adalah sebagai berikut:
  - a. Penyelesaian Tugas Dalam Pekerjaan.
  - b. Orientasi Pada Hasil Pekerjaan.
2. Contextual Performance (kinerja kontekstual)  
Contextual performance atau kinerja kontekstual dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologi yang menjadi inti yang perlu dijalankan/difungsikan. Indikator Contextual Performance adalah sebagai berikut:
  - a. Kemampuan Terbaru.
  - b. Tugas Yang Menantang.
3. Counterproductive work behavior (perilaku yang kontraproduktif)  
Counterproductive work behavior atau perilaku yang kontraproduktif merupakan perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi/perusahaan. Hal tersebut seperti ketidakhadiran, mengabaikan tugas yang diberikan, dan Penyalagunaan obat terlarang di tempat kerja. Indikator dari Counterproductive adalah sebagai berikut:
  - a. Berbicara negative dengan rekan kerja.

### **B. Work-Life Balance**

Menurut Rifadha et al dalam (Muliawati, 2020:607) Work-life balance merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu Bahagia. Menurut Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo (2019:24) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Work-life balance merupakan sejauh

mana seseorang terlibat serta merasakan kepuasan baik dalam hal pembagian waktu maupun keterikatan psikologis atas perannya di dunia kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, keluarga, teman, maupun lingkungan sosial), serta mampu menghindari terjadinya konflik antara kedua peran tersebut (Wijaya Y, 2020:1).

Dimensi *Work-Life Balance* menurut Mc Donald, et al., (2005) antara lain sebagai berikut:

1. Time Balance (Keseimbangan waktu)

Time balance (keseimbangan waktu) adalah banyaknya jumlah waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk bekerja dan dikehidupan di luar tempat kerja. Indikator sebagai berikut:

- a. Motivasi dalam bekerja
- b. Fokus bekerja
- c. Durasi pekerjaan
- d. Keseimbangan waktu bekerja

2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan)

Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) adalah banyaknya keterlibatan secara psikologis dan komitmen seseorang di tempat kerja dan kehidupan sosial di luar tempat kerja. Indikator adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi eksternal
- b. Kehidupan social memberi motivasi
- c. Pekerjaan tidak memotivasi

3. Satisfaction Balance (Keseimbangan kepuasan)

Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan) adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang pada pekerjaan maupun di kehidupan sosial. Indikator antara lain sebagai berikut:

- a. Menyikapi tekanan dari atasan
- b. Pekerjaan membantu masalah pribadi
- c. Pekerjaan dan kehidupan pribadi menyenangkan

C. Kepuasan Kerja

Pandangan tentang kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, baik dilihat dari sikap maupun perilaku terhadap tugas serta lingkungan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi karena menganggap organisasi sebagai tempat yang sesuai dengan harapan mereka (Handoko, 2020).

Menurut Wijonarko (2023), kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kualitas hidup, karena pekerjaan merupakan bagian dari aktivitas manusia sehari-hari. Kepuasan kerja timbul dari kesesuaian antara harapan individu terhadap pekerjaannya dengan kenyataan yang dialami. Jika terjadi perbedaan antara keduanya, maka bisa muncul kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya dipengaruhi oleh adanya ketidaksesuaian (discrepancy) antara hasil yang diperoleh dengan apa yang diharapkan (Sunarta, 2019).

Dimensi kepuasan kerja karyawan menurut Luthans dalam (Hermingsih & Purwanti, 2020) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (the work it self)

Setiap jenis pekerjaan membutuhkan keterampilan tertentu sesuai bidangnya. Perasaan seseorang mengenai pentingnya kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Jika keterampilan dirasa sesuai, kepuasan akan meningkat; sebaliknya, jika dianggap tidak sesuai, kepuasan cenderung menurun. Menurut Fattah (2017:68), indikator dari pekerjaan itu sendiri meliputi:

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Mempunyai kesempatan untuk belajar
- c. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Upah

Sejauh mana jumlah remunerasi finansial yang diterima dapat dilihat sebagai keadilan bagi orang lain dalam organisasi. Indikator Upah Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh

pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat (2), meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah.

3. Kesempatan promosi (promotion opportunities)

Menurut Chairy & Octora (2013), promosi didefinisikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tingkat wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan posisi sebelumnya. Hakim & Damawati (2015) menjelaskan ada lima indikator yang dapat digunakan untuk menilai kesempatan promosi, yaitu:

- a. Promosi berdasarkan pengalaman kerja.
- b. kompetensi.
- c. Prestasi loyalitas.
- d. Tingkat Pendidikan

4. Rekan kerja (coworkers)

Rekan kerja dapat memberikan dukungan teknis maupun sosial dalam pelaksanaan pekerjaan. Dukungan ini diukur melalui beberapa aspek sebagaimana dijelaskan oleh Sarafino & Smith (dalam Satya et al., 2021), yaitu:

- a. Dukungan instrumental
- b. Dukungan emosional
- c. Dukungan informasi
- d. Dukungan melalui jaringan sosial.

5. Kondisi kerja/lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik, misalnya bersih dan nyaman, akan meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk, seperti lingkungan yang kotor atau tidak teratur, dapat menurunkan motivasi kerja. Menurut Budiarsa (2021:43), indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan antar rekan kerja
- c. Ketersediaan fasilitas atau perlengkapan kerja

Dari penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji oleh penulis nantinya yaitu:

H1 : *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS Permata Cirebon

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS Permata Cirebon

H3 : *Work-life balance* Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat RS Permata Cirebon

### **3. METODOLOGI**

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS. Permata Cirebon sebanyak 90 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik nonprobability sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpul data melalui wawancara dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda, serta uji t dan uji f.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

## A. Uji Validitas

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas *Work-Life Balance* (X1)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,550	0,281	Valid
X1.2	0,560	0,281	Valid
X1.3	0,600	0,281	Valid
X1.4	0,600	0,281	Valid
X1.5	0,511	0,281	Valid

*Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25*

Berdasarkan tabel di atas, dari lima pernyataan mengenai *Work-Life Balance* dapat disimpulkan bahwa keseluruhannya valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *r* hitung pada setiap item yang lebih besar dibandingkan *r* tabel (0,281). Dengan demikian, seluruh jawaban responden dianggap valid.

**Tabel 2.**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,938	0,281	Valid
X2.2	0,898	0,281	Valid
X2.3	0,930	0,281	Valid
X2.4	0,894	0,281	Valid
X2.5	0,900	0,281	Valid
X2.6	0,927	0,281	Valid
X2.7	0,903	0,281	Valid
X2.8	0,909	0,281	Valid
X2.9	0,909	0,281	Valid
X2.10	0,947	0,281	Valid
X2.11	0,937	0,281	Valid
X2.12	0,919	0,281	Valid

*Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25*

Merujuk pada tabel di atas, dari 12 pernyataan mengenai kepuasan kerja juga dinyatakan valid. Hal tersebut terlihat dari nilai *r* hitung masing-masing pernyataan yang lebih besar dari *r* tabel (0,281). Oleh karena itu, seluruh jawaban responden dalam kuesioner ini dapat dinyatakan valid.

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas Kinerja (Y)**

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,850	0,281	Valid
Y.2	0,828	0,281	Valid
Y.3	0,856	0,281	Valid
Y.4	0,830	0,281	Valid
Y.5	0,826	0,281	Valid

*Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25*

Berdasarkan tabel di atas, dari lima pernyataan mengenai kinerja, seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai *r* hitung pada setiap pernyataan yang lebih besar dibandingkan *r* tabel (0,281). Dengan demikian, semua jawaban responden dapat dianggap valid.

## B. Uji Reliabilitas

Tabel 4.  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
<i>Work-life balance</i>	0,711	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,786	0,600	Reliabel
Kinerja	0,814	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variable penelitian Implementasi *Work-Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y) lebih dari 0,600 atau 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

## C. Uji Normalitas

Tabel 5.  
Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WORK-LIFE BALANCE	.097	47	.200*	.954	47	.065
KEPUASAN KERJA	.112	47	.177	.952	47	.052
KINERJA	.104	47	.200*	.958	47	.086

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, uji normalitas dengan metode Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance memiliki nilai signifikansi sebesar 0,065, variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,052, dan variabel Kinerja sebesar 0,086. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari ketiga variabel penelitian berdistribusi normal.

## D. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8.  
Uji Regresi Linear BergandaCoefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.356	6.010		2.389	.021
WORK LIFE BALANCE	.184	.066	.311	2.787	.008
KEPUASAN KERJA	.516	.099	.581	5.202	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) untuk X1 sebesar 0,008 dan untuk X2 sebesar 0,000, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk X1 adalah 0,184 yang berarti setiap peningkatan 1 satuan dalam X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,184 satuan, jika variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien X2 sebesar 0,516 menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan X1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik *work-life balance* maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### E. Uji T

**Tabel 9.**  
**Uji Hipotesis T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.356	6.010		.021
	WORK LIFE BALANCE	.184	.066	.311	.008
	KEPUASAN KERJA	.516	.099	.581	.000

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel (X1) *Work-Life Balance* sebesar  $2,787 > T_{tabel} 2,035$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Artinya, variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja (X2) sebesar  $5,202 > T_{tabel} (2,035)$  dengan Tingkat signifikansi  $0,857 > 0,05$  Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Cirebon. Temuan ini sejalan dengan pendapat Greenhaus dan Beutell (1985) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan dengan menurunnya tingkat stress, meningkatnya kepuasan hidup, serta terbentuknya energi positif yang dapat mendukung pencapaian kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja perawat. Pihak rumah sakit perlu memperhatikan kebijakan terkait pengaturan jadwal kerja, beban kerja, serta pemberian waktu istirahat yang memadai agar perawat dapat menjalankan perannya dengan maksimal. Upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Cirebon. Temuan ini mendukung pendapat Yuwono (2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja tenaga kesehatan, karena berasal dari hubungan baik antar rekan kerja serta dukungan organisasi yang mendorong peningkatan komitmen dan produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan *work-life balance* dalam memengaruhi kinerja perawat di Rumah sakit Permata Cirebon. Oleh karena itu rumah sakit perlu memberikan perhatian serius pada peningkatan kepuasan kerja, dengan menciptakan system penghargaan dan proosi yang adil, meningkatkan kualitas hubungan antar pegawai, menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

**Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Cirebon. Dengan kata lain, kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja maupun kepuasan kerja secara terpisah, tetapi keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan performa kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prihantoro (2019) yang menyatakan bahwa kombinasi *work-life balance* dan kepuasan kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor Kesehatan. Penelitian lain oleh Nugroho (2019) juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih produktif serta memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Cirebon tidak hanya ditentukan oleh satu faktor Tunggal melainkan hasil sinergi antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sekaligus memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

**5. PENUTUP****5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik serta mental yang lebih stabil, sehingga dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal.
2. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat ketika perawat merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi, bersemangat, dan memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas. Kepuasan tersebut bisa muncul dari dukungan rekan kerja, atasan, maupun lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja perawat.
3. *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang baik, mampu mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal.

**5.2. Saran**

Pihak manajemen rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan yang dapat mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perawat yang nantinya akan berdampak juga kepada kepuasan perawat terhadap apa yang sudah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Manajemen juga perlu membangun budaya kerja yang harmonis, mendorong komunikasi positif antar pegawai karena apabila lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, kolaboratif dan mendukung karyawan dalam peningkatan kinerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agus, M., & Masrul, M. R. A. (2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 614–622. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p614-622>



- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843-852
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Koopmans, et al. (2014). *Responsiveness of the individual work performance questionnaire*.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Rahma, Z., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Klinik Istimedika Karangjati). *Journal of Management*, 7(1).
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).