

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern yang penuh tuntutan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) menjadi isu krusial bagi para pekerja, terutama di sektor pelayanan kesehatan. Perawat perempuan, sebagai garda terdepan dalam memberikan perawatan pasien, sering kali menghadapi tekanan kerja yang tinggi, jadwal shift yang tidak menentu, serta tanggung jawab emosional yang berat. Tantangan ini semakin kompleks ketika mereka menjalani peran ganda, yaitu harus membagi waktu dan energi antara profesionalitas sebagai tenaga kesehatan di rumah sakit dan peran domestik sebagai perempuan yang mengemban tanggung jawab rumah tangga baik sebagai istri, ibu, maupun sebagai orang tua tunggal.

Kondisi tersebut menuntut kemampuan penyesuaian diri yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang hanya menjalankan satu peran. Dalam konteks ini, kepuasan kerja (*job satisfaction*) memegang peranan penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perawat perempuan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola tekanan, meminimalkan konflik peran, serta mencapai harmoni antara tuntutan kerja dan keluarga.

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memperburuk kelelahan emosional dan meningkatkan konflik peran ganda yang dialami. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang sangat penting dalam

menentukan kualitas kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan evaluasi individu terhadap kondisi kerja, hubungan interpersonal, sistem penghargaan, serta dukungan organisasi yang diterima.²

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis dan performa kerja tenaga kesehatan. Perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.³

Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), meningkatnya intensi turnover, serta menurunnya kualitas pelayanan.⁴ Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, sistem kompensasi, hubungan dengan atasan, dukungan rekan kerja, serta keadilan organisasi.⁵

Pada profesi perawat, faktor dukungan organisasi dan kebijakan kerja yang adil menjadi penentu penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. Ketika perawat merasa dihargai, didukung, dan mendapatkan perlakuan yang adil, maka akan muncul perasaan puas yang berdampak pada

² Angelina, & Yanuar. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

³ Wicaksana, A. D., Hasbiah, S., Hamka, R. A., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2024). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja perawat.

⁴ Melly, Qodriah, S. L., & Risdianto. (2025). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

⁵ Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., Farisandy, E. D., Maharani, C., ... & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98.

peningkatan kesejahteraan psikologis dan komitmen kerja. Dalam konteks perawat yang berperan ganda, kepuasan kerja menjadi faktor protektif terhadap konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki kemampuan coping yang lebih baik dalam menghadapi tekanan peran ganda.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya berdampak pada ranah profesional, tetapi juga berkontribusi dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Padatnya jam kerja seorang perawat tentu mempengaruhi hasil kerja mereka. Banyak waktu yang terlewatkan seperti waktu beristirahat, waktu berkumpul bersama keluarga, aktivitas untuk berolahraga, waktu berlibur, dan lain-lain. Oleh sebab itu, konsep dalam menyeimbangkan berbagai peran atau yang dikenal dengan istilah *work life balance* dapat dijadikan solusi atas permasalahan ini. Sementara itu, Sen & Hooja mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan penggabungan pendekatan positif baik dari individu maupun organisasi untuk menyadari pentingnya menjaga keseimbangan antara kepuasan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.⁷ Kepuasan kerja diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya *work life balance* pada perawat berperan ganda.

⁶ Melly, Qodriah, S. L., & Risdianto. (2025). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

⁷ Sen, C., & Hooja, H. (2018). Work-life balance: An overview. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 7(1).

Selain permasalahan terkait penggunaan cuti dan praktik pemanggilan mendadak (*on-call*), berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa perawat RSI Aminah Blitar ditemukan adanya fenomena beban kerja yang cukup tinggi. Perawat mengungkapkan bahwa jumlah pasien yang harus ditangani dalam satu shift terkadang tidak sebanding dengan jumlah tenaga yang tersedia, terutama ketika terjadi peningkatan jumlah pasien atau terdapat rekan kerja yang berhalangan hadir. Kondisi tersebut mengharuskan perawat untuk bekerja lebih intensif, menyelesaikan berbagai tugas pelayanan secara bersamaan, serta tetap menjaga kualitas pelayanan kepada pasien.

Tingginya beban kerja tersebut tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik, tetapi juga dapat memengaruhi kondisi psikologis perawat. Bagi perawat yang berperan ganda, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali menyita waktu dan energi sehingga mengurangi kesempatan untuk menjalankan peran dalam keluarga maupun memenuhi kebutuhan pribadi. Akibatnya, perawat berpotensi mengalami kesulitan dalam mencapai *work life balance* yang optimal. Fenomena ini menunjukkan bahwa permasalahan *work life balance* pada perawat di RSI Aminah Blitar tidak hanya dipengaruhi oleh keterbatasan penggunaan cuti dan praktik *on-call*, tetapi juga oleh tingginya beban kerja yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Menurut Vyas & Shrivastava, dalam (Muliawati) *work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang

untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.⁸ *Work life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka.⁹

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi 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, salah satunya adalah seorang perawat. Di RSI Aminah Blitar, sebuah rumah sakit Islam terintegrasi yang menyediakan pelayanan kesehatan komprehensif di wilayah Blitar, Jawa Timur, perawat menghadapi dinamika unik di mana jatah cuti yang diberikan sesuai aturan nasional sering kali tidak sepenuhnya memadai untuk mengakomodasi kebutuhan pribadi mereka.

Meskipun setiap karyawan berhak atas cuti tahunan minimal 12 hari sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, realitas lapangan menunjukkan bahwa faktor seperti padatnya jadwal kerja dan panggilan mendadak dapat mengganggu efektivitas cuti tersebut. Di RSI Aminah Blitar, kebijakan internal rumah sakit mengikuti ketentuan ini, dengan jatah cuti tahunan 12 hari per karyawan, disesuaikan dengan masa kerja dan kinerja. Meskipun demikian, implementasi cuti sering kali terganggu oleh dinamika

⁸ Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>

⁹ Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019, March). *The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation*. In *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)* (pp. 390-394). Atlantis Press.

operasional rumah sakit. Hasil wawancara awal dengan beberapa perawat di RSI Aminah Blitar (dilakukan pada 8 Oktober 2025) mengungkapkan bahwa sebagian responden merasa puas dengan jumlah jatah cuti yang diberikan, karena dianggap sesuai dengan standar nasional dan memadai untuk kebutuhan dasar seperti istirahat atau urusan keluarga. Namun, kepuasan ini terganggu oleh praktik pemanggilan dadakan (*on-call*) dari rumah sakit, yang sering kali memaksa perawat membatalkan atau menunda cuti mereka. Responden menyatakan bahwa panggilan mendadak ini, yang biasanya disebabkan oleh kekurangan staf atau lonjakan pasien, sangat mengganggu rencana pribadi dan menyebabkan rasa frustrasi. Akibatnya, sebagian perawat merasa kurang puas secara keseluruhan, yang mendorong mereka untuk mengambil cuti secara berlebihan di luar ketentuan.¹⁰

Fenomena ini menimbulkan ketidakseimbangan *work life balance*, di mana perawat merasa kehilangan kendali atas waktu pribadi mereka. Ketika cuti yang direncanakan terganggu oleh pemanggilan dadakan, perawat mengalami konflik peran yang berkepanjangan, seperti kesulitan memenuhi tanggung jawab keluarga (misalnya, mengantar anak ke sekolah atau merawat orang tua sakit).

Hal ini tidak hanya menurunkan kepuasan kerja dengan indikator seperti penurunan motivasi dan peningkatan absensi, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan pasien di RSI Aminah Blitar. Dengan

¹⁰ Hasil wawancara awal dengan beberapa perawat RSI Aminah Blitar, dilakukan oleh peneliti pada tanggal 8 Oktober 2025

demikian, keterbatasan dalam pengelolaan cuti, khususnya ketidakcocokan antara jatah cuti formal dan realitas pemanggilan dadakan, menjadi akar masalah yang memengaruhi *work life balance* perawat berperan ganda di RSI Aminah Blitar. Masalah ini pada akhirnya berdampak langsung pada kepuasan kerja, di mana perawat yang merasa didukung akan lebih loyal dan produktif, sementara ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan performa.

Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi solusi, seperti peningkatan fleksibilitas kebijakan cuti atau optimalisasi penjadwalan staf, guna mendukung kesejahteraan perawat dan keberlanjutan operasional rumah sakit. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada beberapa aspek penting, baik dari segi tempat penelitian, subjek, maupun fokus kajian yang diangkat.

Di RSI Aminah Blitar, fenomena ini semakin kompleks karena struktur sistem kerja yang belum sepenuhnya fleksibel, sehingga perawat sering merasa bahwa mereka tidak memiliki kontrol terhadap jadwal pribadi maupun profesional. Kondisi ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak hanya berdampak pada ranah personal, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhi performa kerja perawat, termasuk ketelitian, empati saat memberikan pelayanan, hingga kemampuan mengambil keputusan klinis. Karena itu, ketidakseimbangan antara beban kerja, kebutuhan istirahat, dan urusan keluarga bukan hanya persoalan individu, melainkan persoalan organisasi yang dapat memengaruhi mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Dalam konteks pelayanan kesehatan yang menuntut ketepatan dan kesiapsiagaan tinggi, organisasi seperti rumah sakit perlu memastikan bahwa kebijakan internal, termasuk pengelolaan cuti dan sistem pemanggilan mendadak, benar-benar berpihak pada kesejahteraan tenaga kesehatan. Tanpa dukungan kebijakan yang memadai, beban emosional dan fisik perawat akan terus meningkat, sehingga menurunkan kepuasan kerja mereka. Karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance* pada perawat berperan ganda menjadi penting untuk dilakukan, terutama untuk memberikan landasan empiris bagi perbaikan kebijakan dan pengelolaan SDM di RSI Aminah Blitar.

Penelitian mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, burnout, atau kinerja perawat secara umum. Penelitian terdahulu juga cenderung meneliti seluruh perawat tanpa mengkhususkan pada perawat yang memiliki peran ganda sebagai pekerja sekaligus individu dengan tanggung jawab domestik.

Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak membahas faktor umum seperti beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja, sedangkan fenomena praktik pemanggilan mendadak (*on-call*) serta keterbatasan penggunaan cuti yang dapat mengganggu kehidupan pribadi perawat masih jarang dikaji, khususnya pada rumah sakit di Indonesia. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan penelitian dengan

memfokuskan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance* pada perawat berperan ganda di RSI Aminah Blitar, dengan mempertimbangkan fenomena *on-call* dan keterbatasan fleksibilitas cuti sebagai konteks permasalahan utama.

Meskipun beban kerja merupakan salah satu faktor yang diketahui dapat memengaruhi *work life balance*, penelitian ini tidak menjadikan beban kerja sebagai variabel yang diteliti. Fenomena beban kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai gambaran kondisi lapangan yang memperkuat pentingnya mengkaji *work life balance* pada perawat berperan ganda di RSI Aminah Blitar. Fokus utama penelitian tetap pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance*.

Dari sisi subjek penelitian, penelitian terdahulu umumnya meneliti seluruh perawat tanpa membedakan status peran ganda yang mereka miliki, sedangkan penelitian ini secara khusus menyoroti perawat yang berperan ganda, yakni mereka yang selain menjalankan tugas profesional di rumah sakit juga memiliki tanggung jawab domestik di rumah, seperti sebagai ibu, istri, atau orang tua tunggal. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada variabel umum seperti jam kerja, stres kerja, burnout, dan *work engagement* dalam hubungannya dengan *work life balance* dan kepuasan kerja, sementara penelitian ini menitikberatkan pada fenomena khusus berupa keterbatasan cuti dan praktik pemanggilan mendadak (*on-call*) yang mengganggu waktu pribadi perawat, isu yang masih jarang dikaji dalam konteks rumah sakit di Indonesia. Penelitian terdahulu juga cenderung menilai

hubungan antar variabel secara kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, sedangkan penelitian ini berupaya menggali fenomena secara lebih mendalam melalui pendekatan yang mengaitkan kebijakan formal rumah sakit dengan realitas praktik di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baru dalam memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance* pada perawat yang berperan ganda di RSI Aminah Blitar.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan jatah cuti tahunan yang tidak fleksibel bagi perawat berperan ganda di RSI Aminah Blitar, meskipun sesuai ketentuan hukum, sehingga tidak mampu mengakomodasi kebutuhan pribadi seperti mengurus keluarga.
2. Tekanan kerja tinggi dan jadwal shift padat yang menyulitkan penggunaan hak cuti, menyebabkan perawat mengambil cuti melebihi ketentuan dan menimbulkan konflik dengan aturan organisasi.
3. Ketidakseimbangan *work life balance* akibat konflik peran ganda (kerja dan keluarga), yang berdampak pada kelelahan fisik, mental, dan penurunan kualitas pelayanan kepada pasien.
4. Praktik pemanggilan mendadak (*on-call*) dan tekanan kerja yang tinggi berpotensi memengaruhi kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada kemampuan mereka mencapai *work life balance*.

5. Beban kerja yang tinggi akibat banyaknya tanggung jawab pelayanan dan tuntutan pekerjaan berpotensi mengurangi waktu pribadi perawat serta memengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai *work life balance*.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar tingkat kepuasan kerja pada perawat RSI Aminah Blitar yang berperan ganda?
2. Seberapa besar tingkat *work life balance* pada perawat RSI Aminah Blitar yang berperan ganda?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance* pada perawat RSI Aminah Blitar yang berperan ganda?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja pada perawat RSI Aminah Blitar yang berperan ganda
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat *work life balance* pada perawat RSI Aminah Blitar yang berperan ganda
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance* pada perawat yang berperan ganda di RSI Aminah Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teori mengenai *work life balance*, khususnya dalam konteks perawat berperan ganda di sektor kesehatan. *Work life balance* mengacu pada individu yang memiliki

cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti bagaimana faktor seperti kebijakan cuti dapat memengaruhi elemen-elemen tersebut, seperti komunikasi rekan kerja dan waktu luang. Hasilnya dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan yang mengeksplorasi aplikasi teori ini di lingkungan kerja bertekanan tinggi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi RSI Aminah Blitar, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk merevisi kebijakan cuti agar lebih fleksibel, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan *work life balance* perawat, yang pada akhirnya meningkatkan retensi karyawan dan kualitas pelayanan.
- b. Bagi perawat berperan ganda, hasil penelitian dapat menjadi dasar advokasi untuk hak-hak yang lebih adil, mengurangi konflik peran dan burnout.
- c. Bagi pemangku kebijakan di sektor kesehatan, seperti Kementerian Kesehatan atau asosiasi profesi perawat, penelitian ini dapat mendukung pengembangan regulasi yang lebih inklusif terhadap pekerja perempuan berperan ganda.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi kajian pada perawat yang memiliki peran ganda (profesional di rumah sakit dan domestik di rumah tangga) di Rumah Sakit Islam (RSI) Aminah Blitar, Jawa Timur. Fokus penelitian meliputi bagaimana kebijakan cuti termasuk jumlah jatah cuti tahunan formal dan praktik praktik pemanggilan mendadak (*on-call*) memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) para perawat tersebut. Selanjutnya, penelitian ini meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *work life balance* (*job satisfaction*), melihat bagaimana kondisi kerja dan praktik operasional rumah sakit berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat yang kemudian berdampak pada *work life balance*. Penelitian ini bersifat kontekstual kuantitatif yang mengaitkan kebijakan formal internal rumah sakit dengan pengalaman nyata di lapangan. Termasuk dalam ruang lingkup ini adalah perawat yang mempunyai tanggung jawab domestik ganda, rumah sakit selain RSI Aminah Blitar, serta variabel luar seperti kompensasi finansial, jika tidak terkait langsung dengan cuti dan praktik pemanggilan mendadak.

G. Penegasan Variabel

Penelitian ini menegaskan adanya dua variabel utama yang saling berhubungan, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel independen (X) dan *work-life balance* (WLB) sebagai variabel dependen (Y).

1. Variabel Kepuasan Kerja

a. Penegasan Konseptual

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan pencapaian dan kesuksesan karyawan. Secara umum, diyakini bahwa hal ini secara langsung terkait dengan produktivitas dan kinerja kerja, serta kesejahteraan pribadi.¹¹

b. Penegasan Operasional

Luthans mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.¹²

Kepuasan kerja pada perawat berperan ganda RSI Aminah Blitar dapat diukur melalui delapan indikator yaitu: Tingkat Kesesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan dan minat karyawan, Rasa bangga dan kepuasan pribadi yang muncul setelah menyelesaikan tugas kerja, Dukungan arahan dan bimbingan yang diberikan atasan dalam pelaksanaan tugas, Keadilan dan Penghargaan

¹¹ Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human -Technical Facility-Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>

¹² Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.

dari atasan terhadap hasil kerja karyawan, Kerjasama dan saling membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, Hubungan interpersonal yang harmonis dan komunikasi yang terbuka di lingkungan kerja, Kesesuaian antara gaji yang diterima dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, Kepuasan terhadap keadilan sistem pemberian gaji dan tunjangan yang diterapkan organisasi.

2. Variabel *Work Life Balance*

a. Penegasan Konseptual

Pada tahun 1970-an istilah *work life balance* mulai muncul di Inggris dan digunakan untuk menjelaskan keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang menurut.¹³

b. Penegasan Operasional

McDonald dan Bradley mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu kondisi di mana individu mampu membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan secara seimbang antara peran pekerjaan dan peran di luar pekerjaan, sehingga tidak ada salah satu peran yang mendominasi atau mengganggu peran lainnya. Keseimbangan ini memungkinkan individu untuk menjalankan tanggung jawab kerja

¹³ Risna, R. (2017). *Pengaruh Work-life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016* (Doctoral dissertation, Haluoleo University).

sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial secara optimal.¹⁴

Work life balance pada perawat berperan ganda RSI Aminah Blitar dapat diukur melalui enam indikator yaitu: Kemampuan karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi secara operasional, Ketersediaan waktu yang cukup untuk beristirahat dan melakukan kegiatan di luar pekerjaan tanpa mengganggu tanggung jawab kerja, Tingkat keterlibatan emosional dan psikologis karyawan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Kemampuan karyawan menikmati peran di luar pekerjaan (seperti bersama keluarga atau kegiatan sosial) tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan, Tingkat kepuasan karyawan terhadap pencapaian dan kondisi pekerjaan yang dijalani, Tingkat kepuasan karyawan terhadap kualitas hubungan, aktivitas dan kesejahteraan diluar pekerjaan.

¹⁴ McDonald, P., & Bradley, L. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources