JURNAL ILMIAH KEPERAWATAN
SCIENTIFIC JOURNAL OF NURSING
P-ISSN: 2477-4391
E-ISSN: 2528-3022
VOLUME 11 NOMOR 3
OKTOBER 2026

HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR SOEGIRI LAMONGAN

The Relationship Between Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Nurses in the Inpatient Ward of Dr. Soegiri Lamongan Regional General Hospital

Winda Agustina [1], Suratmi [2], Nurul Hikmatul Qowi[2], Karsim[2]

1. Mahasiswa Keperawatan,Universitas Muhammadiyah, Lamongan
2. Dosen Keperawatan, Universitas Muhammadiyah, Lamongan

Riwayat artikel
Diajukan: 16 Juli 2026
Diterima: 24 Juli 2026

Penulis Korespondensi:
- Winda Agustina
- Prodi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Lamongan
- email: windaagustina99887@gmail.com

Kata Kunci:
Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Perawat

ABSTRAK

Work Life Balance merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat. Tingginya beban kerja, sistem kerja bergilir (*shift*), dan tuntutan pelayanan selama dua puluh empat jam sering menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Soegiri Lamongan. Penelitian ini menggunakan desain analitik korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian terdiri atas 52 perawat yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner *Work Life Balance* dan kuesioner kepuasan kerja, kemudian dianalisis menggunakan uji Spearman Rank. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *Work Life Balance* yang rendah, sedangkan kepuasan kerja umumnya berada pada kategori baik. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kekuatan korelasi yang sangat kuat antara *Work Life Balance* dan kepuasan kerja perawat. Semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki perawat, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perawat guna meningkatkan kepuasan kerja serta mutu pelayanan keperawatan.

ABSTRACT

Work–life balance is one of the factors influencing nurses' job satisfaction. High workloads, shift work, and the demands of providing continuous 24-hour healthcare services often create an imbalance between professional and personal life, which may reduce nurses' job satisfaction. This study aimed to examine the relationship between work–life balance and nurses' job satisfaction in the inpatient wards of Dr. Soegiri Regional General Hospital, Lamongan. This study employed a correlational analytical design with a cross-sectional approach. A total of 52 nurses were recruited using the total sampling technique. Data were collected using the Work–Life Balance Questionnaire and the Job Satisfaction Questionnaire and were analyzed using Spearman's rank correlation test. The findings revealed that most respondents had a low level of work–life balance, while the majority reported good job satisfaction. Statistical analysis demonstrated a significant and very strong positive relationship between work–life balance and nurses' job satisfaction. Better work–life balance was associated with higher levels of job satisfaction. Therefore, hospitals should implement policies and provide organizational support to promote a healthy balance between nurses' professional and personal lives, thereby enhancing job satisfaction and improving the quality of nursing care.

Copyright © 2026 by *Agustina, et al*, published by UPPM STIKES Pemkab Jombang is licensed under CC BY 4.0
https://doi.org/10.2865/jikep.v11i3.3301

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting di rumah sakit karena secara langsung memberikan asuhan kepada pasien setiap hari. Pekerjaan perawat menuntut kesiapan selama 24 jam, tanggung jawab yang besar, serta kemampuan fisik dan emosional yang baik dalam menghadapi berbagai kondisi pasien (Qodriah, 2025). Tuntutan kerja yang tinggi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi perawat dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka (Malini, 2023). Laporan (National Sample Survey of Registered Nurse , 2024). menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di Amerika Serikat secara umum masih tergolong tinggi, terjadi penurunan signifikan dibandingkan tahun 2017. Persentase perawat yang merasa tidak puas hampir meningkat dua kali lipat, dari 11% menjadi 19,9%, dengan penurunan terbesar pada perawat yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pasien dan yang bekerja di rumah sakit. Sebagian besar perawat (82,3%) melaporkan pernah mengalami burnout, dan mayoritas menyatakan kondisi tersebut memburuk selama pandemi. Faktor utama Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran sentral dalampelayanan rumah sakit karena terlibat secara langsung dan berkelanjutan dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien (Qodriah, 2025). Profesi perawat menuntut tanggung jawab tinggi, kesiapsiagaan selama 24 jam, serta kemampuan fisik dan emosional yang optimal dalam menghadapi berbagai kondisi pasien (Malini, 2023). Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis perawat dan berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka (Qodriah, 2025).

Kepuasan kerja perawat masih menjadi isu penting dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Indonesia. Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa tingkat kepuasan perawat belum optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Adhyka, 2024). di RSUD H. Abdul Manap Jambi melaporkan bahwa sebanyak 61,1% perawat menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya, dengan lebih dari separuh perawat mengalami beban kerja berat. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia keperawatan, khususnya terkait beban kerja, masih memerlukan perhatian serius guna meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mutu pelayanan kesehatan. Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan terdapat 60 perawat yang bertugas di Ruang Tulip dan Ruang Dahlia. Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 10 perawat, diperoleh gambaran bahwa 3 orang (30%) memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, 5 orang (50%) berada pada kategori sedang, dan 2 orang (20%) berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih berada pada tingkat kepuasan kerja sedang dan rendah, sehingga terdapat indikasi bahwa belum seluruh perawat merasakan kepuasan kerja yang optimal.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, sistem shift, dukungan pimpinan, hubungan kerja, kesempatan pengembangan karier, kompensasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Malini, 2023). Rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya absensi dan turnover, menurunnya motivasi, serta berkurangnya kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan. (Amalia, 2021).

Kepuasan kerja pada perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan maupun lingkungan organisasi (Qodriah, 2025). *Work Life Balance* pada perawat dalam kajian manajemen sumber daya manusia kesehatan lebih tepat dikategorikan sebagai faktor lingkungan organisasi (Aziza, 2024). Hal ini dikarenakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi sangat bergantung pada kebijakan dan sistem yang diterapkan oleh institusi kesehatan (Nur Aisyah, 2025). Pengaturan jadwal shift, sistem kerja bergilir, kebijakan lembur, pembagian beban kerja, dukungan pimpinan, serta budaya organisasi merupakan komponen lingkungan organisasi yang secara langsung mempengaruhi kemampuan perawat dalam mengelola peran profesional dan peran personalnya (Wardani, 2024). Meskipun tuntutan tugas

dan tanggung jawab kerja termasuk dalam faktor pekerjaan, pengaturan dan pengendalian terhadap tuntutan tersebut tetap berada dalam ranah manajerial organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian keperawatan, *Work Life Balance* dapat diklasifikasikan sebagai faktor lingkungan organisasi yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta kualitas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan secara optimal.

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam mengatur waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial. (Amalia, 2021). Pada profesi perawat, sistem kerja shift, jam kerja panjang, serta tuntutan pelayanan selama 24 jam sering kali (Ismanto, 2024). Menyulitkan perawat dalam mencapai keseimbangan Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan kelelahan fisik dan emosional yang berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja (Malini & Yulianti, 2023). Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk menguji "Hubungan *Work Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. Soegiri Lamongan"

METODE

Penelitian ini menggunakan desain analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional untuk mengetahui hubungan Work Life Balance dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soegiri Lamongan. Penelitian dilaksanakan pada bulan April–Mei 2026 di RSUD dr. Soegiri Lamongan. Populasi penelitian berjumlah 64 perawat rawat inap, dengan sampel sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus Nursalam dan dipilih melalui teknik simple random sampling. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Work Life Balance, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen penelitian, yaitu kuesioner Work Life Balance yang terdiri dari 17 item pernyataan dan kuesioner kepuasan kerja yang terdiri dari 30 item pernyataan. Kuesioner Work Life Balance mencakup empat indikator, yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Sementara itu, kuesioner kepuasan kerja meliputi enam indikator, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, dan rekan kerja.

Data yang telah diperoleh kemudian diolah melalui tahapan editing, coding, scoring, dan tabulating. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman Rank untuk mengetahui hubungan antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja perawat dengan tingkat signifikansi 0,05. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan menerapkan prinsip etika penelitian yang meliputi informed consent, confidentiality, anonymity, beneficence, non-maleficence, dan justice.

HASIL

Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Soegiri Lamongan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 52 perawat yang telah memenuhi kriteria inklusi dan bersedia menjadi responden penelitian.

Tabel 1 Data Demografi Pasien (n = 52)

Variabel	Karakteristik	n	%
Usia	25-29 Tahun	13	24,5
	30-34 Tahun	10	18,9
	35-39 Tahun	8	15,1
	40-44 Tahun	13	24,5
	>45 Tahun	8	15,1
	Total	52	100

Variabel	Karakteristik	n	%
Rang Tempat Bekerja	Dahlia	25	48.1
	Bougenvile	27	51.9
	Total	52	100
Lama Bekerja	<1 Tahun	0	0
	< 3 Tahun	8	15,4
	Total	52	100

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa karakteristik perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan menunjukkan sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif, yaitu 25–29 tahun dan 40–44 tahun yang masing-masing berjumlah 13 perawat (24,5%), sedangkan sebagian kecil berada pada kelompok usia 35–39 tahun dan >45 tahun yang masing-masing berjumlah 8 perawat (15,1%). Berdasarkan ruang tempat bekerja, sebagian besar perawat bekerja di ruang Bougenvile sebanyak 27 perawat (51,9%), sedangkan 25 perawat (48,1%) bekerja di ruang Dahlia. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, hampir seluruh responden memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 44 perawat (84,6%), sedangkan 8 perawat (15,4%) memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun dan tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perawat usia produktif yang telah memiliki pengalaman kerja cukup lama dengan distribusi yang relatif seimbang pada kedua ruang rawat inap.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Work Life Balance Perawat (n=52)

Work Life Balance	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Rendah	35	67.3
Sedang	17	32.7
Tinggi	0	0
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki Work Life Balance kategori rendah yaitu sebanyak 35 orang (67,3%). Hampir setengahnya memiliki Work Life Balance kategori sedang yaitu sebanyak 17 orang (32,7%), dan tidak satupun perawat memiliki Work Life Balance kategori tinggi (0%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat (n=52)

Kepuasan Kerja	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Kurang	13	25.0
Sedang	17	32.7
Baik	22	42.3
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa dari 52 perawat, hampir setengahnya memiliki tingkat kepuasan kerja kategori baik sebanyak 22 responden (42,3%). Hampir setengahnya perawat memiliki tingkat kepuasan kerja kategori sedang sebanyak 17 responden (32,7%).

Tabel 4 Distribusi Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Perawat (n=52)

Work Life Balance	**Kepuasan Kerja**							
	Kurang		**Sedang**		**Baik**		**Total**	
	N	%	N	%	N	%	N	**%**
Rendah	13	25,0	17	32,7	5	9,6	35	**67,3**
Sedang	0	0	0	0	17	32,7	17	**32,7**
Tinggi	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	13	25,0	17	32,7	22	42,3	52	**100,0**
Hasil uji spearmen r = 0,989				*P=0,000*				

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar perawat memiliki Work Life Balance kategori rendah yaitu sebanyak 35 orang (67,3%), sedangkan hampir setengahnya memiliki Work Life Balance kategori sedang sebanyak 17 orang (32,7%). Pada kepuasan kerja hampir setengah perawat memiliki tingkat kepuasan kerja kategori baik sebanyak 22 responden (42,3%). Hasil uji korelasi Spearman pada menunjukkan nilai r = 0,989 dengan p = 0,000 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soegiri Lamongan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Work Life Balance yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menjelaskan bahwa sebagian besar perawat di RSUD dr. Soegiri Lamongan memiliki Work Life Balance pada kategori rendah, sedangkan kepuasan kerja sebagian besar berada pada kategori baik. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan nilai p = 0,000 (p < 0,05) dengan koefisien korelasi r = 0,989, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perawat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut tidak tercapai, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Rendahnya Work Life Balance pada penelitian ini terutama dipengaruhi oleh dominasi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi akibat tingginya beban kerja, sistem kerja shift, serta tuntutan pelayanan keperawatan yang berlangsung selama 24 jam.

Menurut Yuswandi (2023), Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial sehingga tercipta kesejahteraan fisik maupun psikologis. Individu yang mampu mencapai keseimbangan tersebut cenderung memiliki kesehatan mental, motivasi, dan produktivitas kerja yang lebih baik (Retni, 2023). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan stres, kelelahan (burnout), serta menurunkan kualitas kerja (Retni, 2023). Hasanah dan Maharani (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, dan kompensasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong perawat bekerja lebih optimal serta meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Melissa, 2020).

Penelitian Aziza (2024) menunjukkan bahwa rendahnya Work Life Balance pada perawat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan tuntutan pelayanan di rumah sakit. Aulia (2023) juga menemukan bahwa Work Life Balance memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Melissa (2020) menjelaskan bahwa perawat yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi serta risiko burnout yang lebih rendah. Cesilia (2024) menyatakan bahwa tingginya stres kerja akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan. Nur Aisyah (2025) juga menemukan bahwa peningkatan Work Life Balance memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya Work Life Balance pada perawat di RSUD dr. Soegiri Lamongan kemungkinan dipengaruhi oleh sistem kerja bergilir (shift), tingginya beban kerja, serta tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Meskipun demikian, sebagian besar perawat tetap memiliki kepuasan kerja yang baik karena adanya hubungan kerja yang harmonis, dukungan dari rekan kerja, serta komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Oleh karena itu, rumah sakit perlu terus melakukan pengelolaan beban kerja, penyusunan jadwal kerja yang lebih seimbang, serta meningkatkan program

kesejahteraan perawat agar Work Life Balance semakin baik sehingga kepuasan kerja dapat terus meningkat dan berdampak pada optimalnya kualitas pelayanan keperawatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan Work Life Balance dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soegiri Lamongan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki Work Life Balance pada kategori rendah, sedangkan kepuasan kerja sebagian besar berada pada kategori baik. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja perawat (p = 0,000; r = 0,989), yang menunjukkan bahwa semakin baik Work Life Balance yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat, sehingga diperlukan upaya dari pihak rumah sakit untuk mengoptimalkan pengelolaan beban kerja, penyusunan jadwal kerja yang lebih seimbang, serta peningkatan kesejahteraan perawat guna mendukung kualitas pelayanan keperawatan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adhyka Nurmaines, Budiman Hary, & Andika Moh. Dicky Surya. (2024). Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Dirsud H. Abdul Manap Kota Jambi Dilihat Dari Indikator Fasilitas, Gaji,Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan Dan Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, *8*(2), 143–155.

Amalia, D., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Work Of Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Hermina Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *8*(3), 47–58.

Aziza, A., Kurniasih, Y., & Imallah, R. N. (2024). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gamping The Relationship Between Quality Of Nursing Work Life (QNWL) And Work Stress On Implementing Nurses In The Inpatient Room Of PKU Muhammadiyah Hospital , Gamping*. *2*(September), 23–27.

Ismanto, Fitri Kumalasari, & Feby Febrianti. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat(Studi Pada Rs. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *7*(1), 82–94.

Laelatul Qodriah, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perawat Rumah Sakit Permata Cirebon). *Jurnal Administrasi Terapan*, *4*(2), 257–265.

Malini, H., & Yulianti. (2023). *Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan, Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan*. *2*(2), 52–61.

Nur, A., & Kumalaningrum Maria Pampa. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAPKINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABELINTERVENING(STUDI KASUS PADAFASILITAS KESEHATAN BUNGKU TENGAH, MOROWALI, SULAWESI TENGAH)*. *33*(2), 182–187.

Registered, N. N. S. S. Of. (2024). *– Data Dari NSSRN 2022*. *44*(2). Https://Doi.Org/10.1016/J.Ijnurstu.2006.02.004.2

Wardani, Z. N. J. Y., & Trisnowati, H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat: Studi Literatur*. *7*(4), 750–762.

Aulia, T., Sitohang, J. M., Sihaloho, L. B., Christine, A., & Endah, R. (2023). Peran Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Yang Bermutu Untuk Meningkatkan

Kepuasan Pasien. *JURMIK (Jurnal Rekam Medis Dan Manajemen Informasi Kesehatan)*, *3*(1), 18–28.

Aziza, A., Kurniasih, Y., & Imallah, R. N. (2024). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life (QNWL) Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gamping The Relationship Between Quality Of Nursing Work Life (QNWL) And Work Stress On Implementing Nurses In The Inpatient Room Of PKU Muhammadiyah Hospital , Gamping*. *2*(September), 23–27.

Cesilia, R. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. *4*(10), 909–922.

Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal Of Public Health And Nutrition*, *2*(1), 75–82. Https://Doi.Org/10.15294/Ijphn.V2i1.51411

Melissa, W. T., Tucunan, A. A., Mandagi, C. K., Kesehatan Masyarakat, F., & Sam Ratulangi Manado ABSTRAK, U. (2020). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal KESMAS*, *9*(1), 35–43.

Nur, A., & Kumalaningrum Maria Pampa. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAPKINERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABELINTERVENING(STUDI KASUS PADAFASILITAS KESEHATAN BUNGKU TENGAH, MOROWALI, SULAWESI TENGAH)*. *33*(2), 182–187.

Retni, A., Harismayanti, Sudirman, A. N., & Daud, A. W. (2023). Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Bengkulu. *Sereal Untuk*, *8*(1), 51.

Yuswandi, Nadirawati, & Yulystiana, R. (2023). Work Life Balance Menurunkan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Kartika*, *18*(3), 119–125. Https://Doi.Org/10.26874/Jkkes.V18i3.283