ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.10167

DAMPAK SISTEM SHIFT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) PERAWAT DI RUMAH SAKIT PRATAMA TAPAN

The Impact of the Work Shift System and Workload on Nurses' Work-Life Balance (Work-Life Balance) at Pratama Tapan Hospital

Maisya Afmi Hafiza & Zusmawati
STIE KBP Padang
maisyaafmihafiza08@gmail.com; zusmawati@akbpstie.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 2, 2026	Apr 30, 2026	May 12, 2026	May 17, 2026

Abstract

Although work-life balance has become an important issue in human resource management, studies that specifically discuss the effect of shift work systems and workload on nurses' work-life balance in regional hospitals remain limited. This study aims to analyze the effect of the shift work system and workload on nurses' work-life balance at Pratama Tapan Hospital. This study used a quantitative approach with a survey design, involving 59 nurses selected through total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that the shift work system has a positive and significant effect on work-life balance. Workload also has a positive and significant effect on work-life balance. This finding contributes to the development of human resource management studies, particularly regarding employee well-being in health institutions. The conclusion of this study emphasizes that a well-regulated shift work system and controlled workload are

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

important factors in improving nurses' work-life balance. The practical implications of this study indicate the need to improve work scheduling systems and distribute workload more evenly as a hospital management strategy to support nurses' work-life balance.

Keywords: Shift Work System; Workload; Work-Life Balance; Nurses; Hospital Management

Abstrak: Meskipun *work-life balance* telah menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, kajian yang secara khusus membahas pengaruh sistem *shift* kerja dan beban kerja terhadap *work-life balance* perawat di rumah sakit daerah masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem *shift* kerja dan beban kerja terhadap *work-life balance* perawat di Rumah Sakit Pratama Tapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 59 perawat yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kesejahteraan karyawan pada institusi kesehatan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengaturan sistem *shift* kerja yang baik dan beban kerja yang terkendali merupakan faktor penting dalam meningkatkan *work-life balance* perawat. Implikasi praktis penelitian ini menunjukkan perlunya perbaikan sistem penjadwalan kerja dan pemerataan beban kerja sebagai strategi manajemen rumah sakit untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja perawat.

Kata Kunci: Sistem *Shift* Kerja; Beban Kerja; *Work-Life Balance*; Perawat; Manajemen Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) merupakan salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan operasional selama 24 jam. Work life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga tercipta kondisi yang harmonis antara kedua aspek tersebut. Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa work life balance mencerminkan tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, keseimbangan kehidupan kerja menjadi penting karena berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kesehatan, produktivitas kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien . Menurut Hasibuan (2016), pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Profesi perawat merupakan salah satu profesi dengan tingkat kompleksitas kerja yang tinggi karena harus memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien dalam berbagai kondisi. Perawat dituntut untuk selalu siap bekerja, baik pada pagi, sore, maupun malam hari, sehingga rentan mengalami tekanan fisik dan psikologis. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun (2014) tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Namun demikian, dalam praktiknya perawat sering menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja dan ketidakseimbangan kehidupan pribadi. Rendahnya work life balance dapat memengaruhi loyalitas serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Robbins dan Judge (2017), menyatakan bahwa tekanan kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja individu.

Salah satu faktor yang memengaruhi work life balance perawat adalah sistem shift kerja. Sistem shift kerja merupakan pengaturan waktu kerja yang dibagi ke dalam beberapa periode seperti pagi, sore, dan malam guna menjaga keberlangsungan pelayanan rumah sakit selama 24 jam. Zahra et al. (2025), menjelaskan bahwa sistem shift kerja diterapkan untuk mendukung operasional organisasi yang membutuhkan pelayanan berkelanjutan. Sistem kerja ini seringkali menyebabkan perubahan pola hidup pekerja karena waktu kerja yang tidak teratur. Ginting dan Malinti (2021), menyatakan bahwa shift kerja memiliki hubungan dengan tingkat kelelahan kerja tenaga kesehatan akibat perubahan ritme biologis tubuh. Selain itu, sistem kerja shift dapat memengaruhi kualitas tidur perawat sehingga berdampak pada kondisi fisik dan psikologis pekerja. Juliawati (2020), juga menyebutkan bahwa sistem shift kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan penurunan produktivitas apabila tidak diatur dengan baik.

Selain sistem shift kerja, faktor lain yang memengaruhi work life balance adalah beban kerja. Beban kerja merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu. Ahmad et al. (2019), menjelaskan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Firjatullah et al. (2023), menyatakan bahwa beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang diterima individu baik secara fisik maupun mental. Dalam konteks pelayanan kesehatan, tingginya jumlah pasien dan keterbatasan tenaga kesehatan menyebabkan perawat sering menghadapi beban kerja yang cukup berat. Menurut

Dian et al. (2024), beban kerja yang tinggi pada tenaga kesehatan dapat memengaruhi kondisi psikologis dan meningkatkan potensi turnover intention.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem shift kerja dan beban kerja memiliki hubungan dengan work life balance. Penelitian Puspitasari et al. (2023), menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap work life balance karyawan. Penelitian Ambar et al. (2023), juga menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui peningkatan tekanan kerja. Selain itu, penelitian Zahra et al. (2025), menjelaskan bahwa rotasi shift kerja dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan karena perubahan pola aktivitas dan waktu istirahat. Peneliti lain menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sistem kerja dan beban kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja tenaga kesehatan.

Rumah Sakit Pratama Tapan merupakan salah satu rumah sakit yang menerapkan sistem pelayanan selama 24 jam dengan pembagian shift kerja bagi tenaga perawat. Dalam pelaksanaannya, perawat dituntut untuk bekerja secara profesional dalam berbagai kondisi dengan beban kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa kondisi seperti pergantian shift yang kurang konsisten, keterbatasan waktu istirahat, serta tingginya tuntutan pelayanan pasien. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja perawat apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan sistem shift kerja dan distribusi beban kerja yang proporsional menjadi penting untuk menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan serta meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem shift kerja dan beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) perawat di Rumah Sakit Pratama Tapan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait work life balance tenaga kesehatan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam menyusun kebijakan pengelolaan shift kerja dan distribusi beban kerja secara lebih optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif denfan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh sistem shif kerja dan beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) perawat di Rumah Sakit Pratama Tapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Pratama Tapan yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Subjek atau Lokasi penelitian ini berada di Ampang Tulak Tapan, Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatra Barat.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastiditas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara persial. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

HASIL

Penelitian ini melibatkan 59 responden yang merupakan perawat di Rumah Sakit Pratama Tapan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	15	25,4%
2	Perempuuan	44	74,6%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 tahun	34	57,6%
2	31-40 tahun	25	42,4%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 tahun	41	69,5%
2	5-10 tahun	18	30,5%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	14	23,7%
2	S1	45	76,3%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkaan karakteristik responden, mayoritras responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 44 orang (74,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (25,4%). Dari segi usia, Sebagian besar responden berada pada rentang usia 21-30 tahun sebanyak 34 orang (557,6%), dan usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (42,4%). Dari segi lama bekerja, Sebagian besar responden berkerja dalam rentang waktu <5 tahun sebanyak 41 orang (69,5%), dan rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 18 orang (30,5%). terakhir dari segi Pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 45 orang (76,3%), dan D3 sebanyak 14 orang (23,7%).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada Sistem Shif Kerja, Beban Keja dan Work Life Balance nilai corrected item total correlation melebihi nilai r tabel (0,361) pada taraf signifikan 5% dengan N = 59 – 2, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya > 0,05 dan apabila tida normal jika hasilnya menunjukan < 0,05.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	0
	Std. Deviation	2.75393846
Most Extreme Differences	Absolute	0.088
	Positive	0.057
	Negative	-0.088
Test Statistic		0.088

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 menandakan residual berdistribusi normal. Sehingga model regresi valid untuk dilanjutkan. Model memenuhi syarat normalitas asumsi klasik.

2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance:

1. Apabila Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi Multikolinearitas.
2. Apabila Tolerance < 0.1 dan VIF > 10 artinya penelitian memiliki indikasi Multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Shift Kerja (X1)	0.908	1.102
	Beban Kerja (X2)	0.908	1.102
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)			

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan tabel di atas, uji multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai Tolerance dan VIF untuk kedua variabel independent, yaitu Sistem Shif Kerja dan Beban Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance Sistem Shif Kerja dan Beban Kerja sebesar 0,908 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,102 (< 10). Hal ini mengindikasikan bahwa

tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independent, sehingga model regresi aman dari masalah multikolinearitas sehingga hasil uji t valid untuk pengambilan keputusan.

3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memprediksi regresi yang digunakan cocok atau tidak. Dalam SPSS metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji gletser dengan ketentuan jika nilai sig > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedaktistas, begitupun sebaliknya.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.249	2.275		1.868	0.067
	Sistem Shift Kerja (X1)	-0.026	0.02	-0.185	-1.339	0.186
	Beban Kerja (X2)	0.001	0.056	0.003	0.025	0.98
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji Glejser pada regresi absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen menunjukkan Sig. Sistem Shif Kerja (0,186 > 0,05), dan Beban Kerja (0,98 > 0,05). Disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model penelitian.

4 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi atau prediksi yang melibatkan beberapa variabel X dan hanya satu variabel Y. Regresi berganda jumlah variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel tergantung lebih dari satu. Pada penelitian saat ini, X peneliti berjumlah 2 variabel, yaitu sistem shift kerja dan beban kerja. Sementara untuk variabel Y yaitu work life balance.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.809	3.626		4.36	0,000
	Sistem Shift Kerja (X1)	0.147	0.031	0.502	4.734	0,000
	Beban Kerja (X2)	0.248	0.089	0.294	2.777	0.007
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Model regresi menunjukkan satu variabel independent yaitu Sistem Shif Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance dengan persamaan:

$$\mathbf{Y = 15{,}809 + 0{,}147\ X1 + 0{,}248\ X2}$$

Berikut adalah interpretasinya:

a. Konstanta (15,809): Jika Sistem Shif Kerja dan Beban Kerja bernilai nol, Work Life Balance adalah sebesar 15,809 unit.

b. Sistem Shif Kerja (β=0,147, p=0,000): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik Sistem Shif Kerja akan meningkatkan Work Life Balance sebesar 0,147 poin.

c. Beban Kerja (β=0,248, p=0,007): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik Beban Kerja akan meningkatkan Work Life Balance sebesar 0,248 poin.

5 Uji Hipotesis Persial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah variabel terikat, yaitu work life balance (Y), dipengaruhi secara individual oleh variabel Sistem Shift Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Menurut Ghozali (2017), dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain tidak berubah, uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi 0,05 digunakan sebagai dasar pemeriksaan ini. Kriteria berikut menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak:

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil (<) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.809	3.626		4.36	0,000
	Sistem Shift Kerja (X1)	0.147	0.031	0.502	4.734	0,000
	Beban Kerja (X2)	0.248	0.089	0.294	2.777	0.007
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasakan hasil uji t (uji persial) pada tabel *Coefficients* variabel Sistem Shif Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,147 dengan t-hitung 4,734, yang lebih besar dari t-tabel 2,003, serta nilai p sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Sistem Shif Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance Perawat Rumah Sakit Pratama Tapan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima temuan ini menunjukkan bahwa Sistem Shif Kerja yang diterapkan oleh Rumah Sakit Pratama Tapan menjadi faktor penting terhadap Work Life Balance Perawat.

Sementara itu, variabel Beban Kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,248 dengan t-hitung 2,777 > 2,003 dan p-value 0,007 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance, sehingga (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang dihasilkan menjadi faktor penting terhadap Work Life Balance Perawat pada Rumah Sakit Pratama Tapan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance perawat di Rumah Sakit Pratama Tapan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sistem shift yang baik dapat membantu perawat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Meskipun sistem shift sering dikaitkan dengan dampak negatif seperti kelelahan dan gangguan pola tidur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila sistem tersebut dirancang secara terstruktur, seperti adanya pembagian waktu kerja yang jelas, rotasi yang teratur, serta waktu istirahat yang memadai, maka sistem shift justru dapat mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, hasil ini menjawab tujuan penelitian bahwa sistem kerja memiliki peran penting dalam membentuk kondisi work life balance perawat.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat memberikan dampak positif terhadap persepsi keseimbangan kehidupan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan keterlibatan kerja, tetapi juga dapat memberikan kepuasan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan kelelahan atau kejenuhan. Oleh karena itu, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu menjadi faktor penting dalam menciptakan work life balance yang optimal bagi perawat.

Jika dibandingkan dengan literatur sebelumnya, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengaturan waktu kerja yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, khususnya dalam hal pengelolaan waktu dan keterlibatan dalam kehidupan pribadi (Zahra et al., 2025). Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap work life balance (Puspitasari et al., 2023). Namun demikian, terdapat perbedaan dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi justru menurunkan work life balance. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh kondisi organisasi dan karakteristik pekerjaan, di mana dalam penelitian ini beban kerja masih berada dalam batas yang dapat dikelola sehingga memberikan dampak positif. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan pandangan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Ahmad et al., 2019).

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat konsep keseimbangan peran yang menekankan pentingnya pengelolaan waktu kerja dan distribusi beban kerja dalam menciptakan kesejahteraan karyawan. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit untuk merancang sistem shift kerja yang lebih terstruktur, memastikan adanya waktu istirahat yang cukup, serta mengelola beban kerja secara proporsional. Pengelolaan yang tepat terhadap kedua aspek tersebut tidak hanya dapat meningkatkan work life balance perawat, tetapi juga berpotensi meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Jumlah sampel yang relatif terbatas dan hanya mencakup satu rumah sakit menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif

dengan kuesioner belum mampu menggali secara mendalam pengalaman subjektif perawat terkait work life balance. Variabel yang digunakan juga masih terbatas pada sistem shift kerja dan beban kerja, sehingga belum mencakup faktor lain yang mungkin berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas, menggunakan pendekatan campuran, serta menambahkan variabel lain agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem shift kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance perawat di Rumah Sakit Pratama Tapan. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja perawat lebih banyak dipengaruhi oleh bagaimana sistem shift kerja dikelola serta bagaimana beban kerja didistribusikan secara proporsional sesuai dengan kapasitas individu. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh sistem shift kerja dan beban kerja terhadap work life balance telah terjawab secara empiris. Secara teoretis, hasil ini memperkuat konsep keseimbangan peran yang menyatakan bahwa pengelolaan waktu kerja dan tuntutan pekerjaan menjadi faktor utama dalam membentuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen rumah sakit bahwa peningkatan work life balance perawat akan lebih efektif apabila difokuskan pada pengelolaan sistem shift kerja yang terstruktur dan pembagian beban kerja yang proporsional, bukan hanya pada peningkatan jumlah tenaga kerja semata. Selain itu, penelitian ini juga memperluas kajian mengenai work life balance dalam konteks tenaga keperawatan di rumah sakit tipe pratama. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian pada rumah sakit dan wilayah yang berbeda, serta menggunakan pendekatan longitudinal atau mixed methods agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika work life balance tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7*(3), 2811–2820. https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747

Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 2*(1), 1–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Ginting, N. B., & Malinti, E. (2021). Hubungan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *Nutrix Journal, 5*(1), 34–38. https://doi.org/10.37771/nj.Vol5.Iss1.535

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2010). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–184). American Psychological Association. https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hasyim, S. D. F., Pratiwi, R. D., & Wahyudi, T. (2024). Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan, 1*(2). https://doi.org/10.70817/jmbk.v1i2.12

Juliawati, P. (2020). Pengaruh Shift Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 6*(1), 113–128. https://doi.org/10.38204/atrabis.v6i1.423

Puspitasari, N., Arini, S. Y., & Ayuni, M. Q. (2023). Beban Kerja dan Dukungan Sosial dalam Hubungannya dengan Work-Life Balance Karyawan Occupational Health and Safety PT Bumi Suksesindo Copper and Gold Banyuwangi. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes, 14*(2), 316–320. https://doi.org/10.33846/sf14215

Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4*(1), 41–54. https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.408

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed., global ed.). Pearson.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. (2014). https://peraturan.bpk.go.id/Details/38770/uu-no-36-tahun-2014

Zahra, F. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Dampak Work Shift Rotasi terhadap Work Life Balance Karyawan Perusahaan X. *Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2*(5), 9478–9485. https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/3462