

Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar

Sri Dian Fadhilah Hasyim¹, Reski Dewi Pratiwi², Tri Wahyudi³

Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Kesdam XIV/Hasanuddin

Corresponding Author: sridianffhas@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: Worklife Balance, Beban Kerja, Turnover Intention, Rumah Sakit

Menerima : 25 Oktober 2024

Direvisi : 25 Oktober 2024

Diterima : 28 Oktober 2024

©2024 Dian Fadhila. H, Dewi Pratiwi, Wahyudi: Akses terbuka yang didistribusikan berdasarkan ketentuan

[Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

[Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Turnover intention merupakan sebuah masalah serius dan tidak bisa dianggap mudah dalam suatu rumah sakit. Jika suatu rumah sakit sering terjadi *turnover* maka akan dapat mempengaruhi stabilitas dan kualitas pelayanan. Salah satu rumah sakit yang mengalami masalah ini yaitu RSUD Haji Makassar karena banyaknya perawat yang setiap tahunnya mengalami angka *turnover* yang tidak stabil. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap di rumah sakit umum daerah haji makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan *Cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini yaitu 133 perawat di instalasi rawat inap di rumah sakit umum daerah haji makassar, dengan menggunakan *teknik total sampling*. Penelitian ini menggunakan *analisis chi-square* dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil dan kesimpulan, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *worklife balance* terhadap *turnover intention* ($p= 0,002$), terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* ($p =0,003$), kemudian hasil uji F di peroleh ($p= 0,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara *worklife balance* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji makassar. **Saran**, yaitu perawat di instalasi rawat inap dapat mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerjanya, selain itu juga peneliti menyarankan kepada pihak RSUD Haji makassar agar selalu memperhatikan beban kerja yang seimbang dan kenyamanan perawat dalam bekerja.

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan perawat yang mempunyai niat atau mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang dan mencari pekerjaan baru dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Pawesti and Wikansari 2017) *turnover* merupakan suatu hal yang tidak diharapkan dalam suatu organisasi. Selain itu, *turnover* merupakan hal yang biasa terjadi di setiap rumah sakit dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Turnover* juga akan berdampak negatif pada Rumah Sakit dalam banyak hal, diantaranya menimbulkan biaya *turnover* yang tinggi seperti biaya untuk mengisi posisi kekosongan perawat mulai dari proses rekrutmen sampai pelatihan agar mampu menghasilkan kinerja sesuai kebutuhan rumah sakit. Hal tersebut dapat diantisipasi atau dilakukan dengan melihat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* perawat di instalasi rawat inap diantaranya keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pertama kali digunakan pada akhir tahun 1970an dan 1980an di Inggris dan Amerika Serikat. Kehidupan lain selain pekerjaan, itu mencakup kepentingan pribadi, keluarga dan kegiatan sosial atau rekreasi. Kemajuan teknologi melalui penggunaan ponsel pintar, email, dan teknologi komputer lainnya memungkinkan penyelesaian tugas lebih cepat. Menurut (Hendra and Artha 2023) Keseimbangan Kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan cara yang baik bagi manusia untuk mencapai keseimbangan kerja. Situasi dan keadaan dimana para perawat dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi keluarganya. Oleh karena itu, *work life balance* merupakan sejauh mana perawat secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi seluruh tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mempengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya. Menurut (Muliawati and Frianto 2020) Menyatakan bahwa pengembangan keperawatan, penghargaan, dan *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *satisfaction* atau kepuasan kerja.

Selain itu *Work-life balance* menurut (Afriana 2023) adalah tingkat kepuasan atau kesesuaian antara dua peran dalam kehidupan seseorang, yaitu menyangkut kehidupan pekerjaan dan pribadi. Selain itu, juga *work-life balance* merupakan keterampilan yang dibutuhkan perawat untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Teori ini juga sependapat (Pratama and Setiadi 2021) yang menyatakan bahwa perawat yang terlalu sibuk dengan pekerjaan akan kehilangan banyak waktu yang ingin mereka habiskan bersama keluarga, teman, ataupun sekedar beristirahat. Hal ini yang membuat perawat kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* yaitu dimana kondisi perawat dapat mengatur waktunya dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan di rumah sakit serta

kebutuhan pribadi termasuk dalam keluarga. Menurut (Wirawan and Sukmarani 2023) *work life balance* memiliki tiga aspek yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Selain *Work life balance*, Beban kerja juga dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Faktanya Beban kerja merupakan sesuatu yang meresahkan manusia menimbulkan masalah. Selain itu, beban kerja merupakan energi yang banyak dialami oleh perawat ketika dalam melakukan pekerjaan dibagian tertentu dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok dalam waktu tertentu. Hal tersebut disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak. (Maharani and Budianto 2019).

Turnover perawat yang tinggi mampu memicu permasalahan dalam hal ketenagaan serta mengganggu operasional pelayanan yang berkualitas di rumah sakit. Sebab, tenaga pengganti untuk perawat yang *resign* belum tentu dapat dipenuhi oleh pihak rumah sakit dan adanya proses orientasi dan *training* yang membutuhkan waktu selama 3 bulan. Akibatnya, perawat baru tidak dapat langsung diturunkan kelapangan untuk menggantikan perawat yang telah *resign*, hal tersebut dapat menyebabkan adanya beban dari penanggung jawab *shift* yang menjadi lebih berat baik secara kualitas dan kuantitas dimana perawat pengganti masih membutuhkan pendampingan (Endang Sulastri 2019).

RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu rumah sakit pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Jl. Dg Ngeppe No.14 Kelurahan Jongaya, Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Rumah sakit Haji Makassar provinsi Sulawesi Selatan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 16 Juli 1992. Rumah Sakit ini terletak di ujung selatan Kota Makassar dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B Pendidikan dan sudah berpredikat sebagai Rumah Sakit Paripurna.

TINJAUAN PUSTAKA

Aspek- Aspek *Work-life Balance*

Menurut Greenhaus dkk 2003 dalam (Wirawan and Sukmarani 2023) *work-life balance* memiliki 3 aspek sebagai berikut :

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*)

Aspek ini berfokus pada jumlah waktu yang akan didapatkan oleh perawat dalam melakukan pekerjaannya dan melakukan kegiatan diluar dari pekerjaannya. Keseimbangan waktu ini merupakan metode yang biasa digunakan untuk memberikan waktu dengan keluarga, bekerja, beristirahat, dan relaksasi. Ketika bisa menyeimbangkan waktu maka hasil yang didapat tentunya berkonsentrasi dengan baik dalam melakukan suatu hal, bisa meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat stress.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek ini berfokus pada partisipasi psikologis dan komitmen di dalam pekerjaan atau di luar pekerjaan. Keseimbangan peran kerja dan non-peran kerja dapat dilihat secara fisik dan emosional dalam melakukan aktivitas.

Gambarannya, waktu kerja perawat yang dihabiskan untuk bekerja yaitu 8 jam setiap harinya sedangkan waktu yang tersisa hanya 5 jam untuk keluarga untuk keluarga. Jika didalam waktu 5 jam karyawan itu dapat menikmati waktunya dan secara fisik dan emosionalnya terlibat dalam melakukan aktivitas sosialnya maka keseimbangan keterlibatan tersebut dapat terpenuhi.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satitsfaction Balance*)

Aspek ini berfokus pada keseimbangan kepuasan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan ini tercipta dari diri sendiri ketika perawat merasa apa yang dilakukan selama ini sudah cukup baik dan memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Ini bisa dilihat dari kondisi keluarga, hubungan sesama rekan kerja, dan kualitas maupun kuantitas yang ingin dicapai perawat tersebut. Keseimbangan kepuasan bisa dinyatakan sebagai kepuasan diri dan kepuasan harapan.

Faktor-Faktor Terjadinya Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut (Andini Kartika 2022) ada berbagai macam kondisi berkaitan dengan *work-life balance* perawat, diantaranya :

1. Karakteristik Individu

Dalam hal ini karakteristik pribadi seorang perawat sangat berpengaruh terhadap kehidupan atau individu dan kehidupan dirinya sendiri dalam bekerja. Jika seorang perawat yang memiliki sikap *professional* akan bisa menempatkan dirinya disituasi dan kondisi.

2. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Karakteristik organisasi berkaitan dengan tujuan dan kebijakan yang diterapkan dalam oraganisasi tersebut.

3. Konteks Budaya dan politik

Hal ini berkaitan dengan pola perilaku dari masyarakat dalam kehidupannya di suatu Negara, seperti norma, aturan, hukum, serta kebiasaan yang setiap harinya diterapkan oleh masyarakat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor ekstrnal. Faktor internal adalah faktor dari dalam pelayanan kesehatan yang masih bisa dikendalikan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar pelayanan kesehatan dan tidak bisa dikendalikan oleh manajemen pelayanan kesehatan (Mudallal, Othman, & Al Hassan 2020).

1. Faktor-faktor internal antara lain :

- a. Jumlah klien yang dirawat setiap hari, setiap bulan, setiap tahun. Untuk melayani klien dan berapa lama waktu menyelesaikan tugas dapat diketahui berdasarkan banyaknya jumlah klien dan sebagai indikator

menentukan besarnya beban kerja perawat, beban kerja tersebut dapat dihitung yaitu dalam waktu kumulatif perhari yang dibutuhkan perawat untuk jumlah pelayanan.

- b. Kondisi atau tingkat ketergantungan klien Ketergantungan klien dapat mempengaruhi beban kerja perawat pengelompokkan berdasarkan kebutuhan keperawatan klinis dapat dikelompokkan sesuai dengan tingkat ketergantungannya pada perawatan lama waktu dan kemampuan yang dibutuhkan dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan klien.
 - c. Rata-rata jumlah hari perawatan setiap klien Lamanya hari perawatan dan masing-masing tindakan keperawatan akan mempengaruhi beban kerja perawat, semakin lama klien dirawat akan semakin banyak tindakan keperawatan.
 - d. Frekuensi tindakan keperawatan Dalam asuhan keperawatan yang dilakukan perawat, ada banyak tindakan keperawatan yang dilakukan, masing-masing tindakan memiliki frekuensi waktu yang berbeda-beda. Dengan kondisi klien yang berbeda pada tingkat kesadaran klien, kooperatifan klien juga akan mempengaruhi frekuensi waktu tindakan keperawatan.
2. Faktor-faktor eksternal antara lain :
- a. Masalah komunitas
Masalah komunitas yaitu keadaan dimasyarakat saat ini seperti jumlah penduduk yang padat, lingkungan yang tidak bersih, gaya hidup yang tidak sehat. Berbagai macam masalah kesehatan yang dialami masyarakat dan banyaknya populasi penduduk juga merupakan faktor yang akan menimbulkan beban kerja pada perawat.
 - b. Bencana alam
Bencana alam seperti banjir, gunung meletus, gempa bumi, tsunami, wabah penyakit. Tidak menutup kemungkinan jika terjadi bencana alam akan banyak korban yang membutuhkan pertolongan cepat, dengan demikian perawat memiliki tanggung jawab dan risiko yang besar.
 - c. Cuaca
Akibat penurunan cuaca dapat mempengaruhi terhadap jenis penyakit atau penyebab meningkatnya epidemologi penyakit seperti febris, ISPA, TBC dan lainnya. Sehingga menyebabkan peningkatan pasien baik rawat inap ataupun rawat jalan. Dengan demikian akan meningkatkan beban kerja pada perawat.
 - d. Ekonomi
Ekonomi dimana keadaan ekonomi yang sulit akan berpengaruh terhadap penurunan pendapatan pelayanan kesehatan, sehingga secara langsung akan menurunkan jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Indikator Beban Kerja

Dalam mengukur beban kerja digunakan indikator-indikator menurut Putra 2012 dalam (Imelia Delvi 2020) adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur (Rosa and Rianto 2023). Lokasi Penelitian ini telah dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Haji yang terletak di Jl. Dg. Ngeppe, Balang Baru, Kec. Tamalate, Kota Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di Instalasi Rawat Inap dengan jumlah 133 Perawat. Teknik sampling yang digunakan dengan total sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Chi-square.

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pernikahan, status pekerjaan. Berdasarkan distribusi responden di RSUD Haji Makassar dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Usia	N	%
1	17-25 Tahun	3	2.3
2	26-35 Tahun	65	48.9
3	36-45 Tahun	44	33.1
4	46-55 Tahun	19	14.3
5	56-65 Tahun	2	1.5
TOTAL		133	100.0

Berdasarkan tabel.1 diatas menunjukkan bahwa distribusi karakteristik responden berdasarkan kelompok usia menurut Depkes 2009 di RSUD Haji Makassar tahun 2024 dari 133 responden paling banyak berusia 26-35 tahun, yakni sebanyak 65 responden dengan persentase 48.9%, sedangkan yang paling sedikit yaitu berusia 17-25 tahun yakni 3 responden dengan persentase 2.3%.

Tabel.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-Laki	30	22.6
2	Perempuan	103	77.4
TOTAL		133	100.0

Berdasarkan tabel.2 menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar dari 133 responden paling banyak berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 103 responden dengan persentase 77.4%.

Tab. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Pendidikan	N	%
1	D3	32	24.1
2	S1	32	24.1
3	Ners	69	51.9
TOTAL		133	100.0

Berdasarkan tabel.3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar dari 133 responden paling banyak dengan Pendidikan Terakhir Ners, yakni sebanyak 69 responden dengan persentase 51.9%, sedangkan untuk pendidikan D3 dan S1 memiliki jumlah responden yang seimbang yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase 24.1%.

Tabel.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Lama Bekerja	N	%
1	< 1 Tahun	3	2.3
2	1-5 Tahun	42	31.6
3	>5 Tahun	88	66.2
	TOTAL	133	100.0

Berdasarkan tabel.4 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar dari 133 responden paling banyak dengan Lama Bekerja >5 Tahun, yakni sebanyak 88 responden dengan persentase 66.2%, sedangkan Lama Bekerja yang paling sedikit yaitu <1 Tahun, yakni 3 responden dengan persentase 2.3%.

Tabel. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Status Pernikahan	N	%
1	Sudah Menikah	199	89.5
2	Belum Menikah	14	10.5
	TOTAL	133	100.0

Berdasarkan tabel.5 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis Pada Perawat di Instalasi Rawat inap di RSUD Haji Makassar dari 133 responden paling banyak status pernikahan sudah menikah, yakni sebanyak 119 responden dengan persentase 89.5%.

Tabel.6 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Status Pekerjaan	N	%
1	PNS	100	75.2
2	NON PNS	33	24.8
	TOTAL	133	100.0

Berdasarkan tabel.6 diatas menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar dari 133 responden paling banyak status Pekerjaan PNS, yakni sebanyak 100 responden dengan persentase 75.2%.

Univariat

Work-life Balance

Hasil penelitian berdasarkan variabel *work life balance* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.7 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel *Work-life Balance* Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	<i>Work-life Balance</i>	N	%
1	Baik	118	75.2
2	Kurang Baik	15	24.8
	TOTAL	133	100.0

Berdasarkan tabel.7 diatas bahwa distribusi responden berdasarkan variabel *work-life balance* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji Makassar dari total 133 responden didapatkan sebagian besar menyatakan baik yaitu 118 responden dengan persentase 88.7% dan sebagian kecil menyatakan kurang baik yaitu 15 responden dengan persentase 11.3%.

Beban Kerja

Hasil penelitian berdasarkan variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.8 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Beban Kerja	N	%
1	Rendah	116	87.2
2	Tinggi	17	12.8
	TOTAL	133	100.0

Berdasarkan tabel.8 diatas bahwa distribusi responden berdasarkan variabel Beban Kerja pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji Makassar dari total 133 responden didapatkan sebagian besar menyatakan rendah yaitu 116 responden dengan persentase 87.2% dan sebagian kecil menyatakan tinggi yaitu 17 responden dengan persentase 12.8%.

Turnover Intention

Hasil penelitian berdasarkan variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.9 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel *Turnover Intention* Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap

No	<i>Turnover Intention</i>	N	%
1	Renda	118	88.7
2	Tinggi	15	11.3
	TOTAL	133	100.0

Berdasarkan tabel.9 diatas bahwa distribusi responden berdasarkan variabel *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji Makassar dari total 133 responden didapatkan sebagian besar menyatakan tinggi

yaitu 118 responden dengan persentase 88.7% dan sebagian kecil menyatakan rendah yaitu 15 responden dengan persentase 11.3%.

Bivariat

Work-life Balance terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji Makassar pada tabel sebagai berikut:

Tabel.10 Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Work-Life Balance	Turnover Intention				Total		P Value
		Rendah		Tinggi		N	%	
		n	%	n	%			0.002
1	Baik	109	92.4	9	7.6	118	100	
2	Kurang Baik	9	60.0	6	40.0	15	100	
	TOTAL	118	88.7	15	11.3	133	100	

Berdasarkan tabel.10 menunjukkan bahwa dari 133 responden sebanyak 118 responden menyatakan bahwa *Work-life Balance* baik, dimana 109 responden dengan persentase 92,4% menyatakan rendah terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap dan 9 responden dengan persentase 7.6% menyatakan tinggi terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap. Sedangkan, 15 responden yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* kurang baik, yakni 9 responden dengan persentase 60.0% menyatakan rendah terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap dan 6 responden dengan persentase 40.0% menyatakan tinggi terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.002 kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji Makassar.

Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian berdasarkan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji Makassar pada tabel sebagai berikut:

Tabel.11 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di RSUD Haji Makassar

No	Work-Life Balance	Turnover Intention				Total		P Value
		Rendah		Tinggi		N	%	
		n	%	n	%			0.002

1	Baik	107	90.7	11	9.3	118	100
2	Kurang Baik	9	60.0	6	40.0	15	100
	TOTAL	116	88.2	17	12.3	133	100

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 133 responden sebanyak 118 responden menyatakan bahwa Beban Kerja rendah, dimana 107 responden dengan persentase 90.7% menyatakan rendah terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap dan 11 responden dengan persentase 9.3% menyatakan tinggi terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap. Sedangkan 15 responden yang menyatakan bahwa Beban tinggi, dan 9 responden dengan persentase 60.0% menyatakan rendah terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap dan 6 responden dengan persentase 40.0% menyatakan tinggi terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.004 kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada perawat di instalasi rawat inap di RSUD Haji Makassar.

PEMBAHASAN

Work-life Balance terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat di lapangan, peneliti melihat bahwa di beberapa ruang rawat inap ada sebagian perawat kurang senang karena merasa sulit untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan sehingga membuat perawat kadang tidak dapat pulang tepat waktu. Hal tersebut dapat dilihat dari 133 responden sebanyak 15 responden menyatakan bahwa *worklife balance* kurang baik yang artinya semakin kurang baik *worklife balance* pada perawat di instalasi rawat inap maka dapat menimbulkan *turnover* yang tinggi, oleh karena itu apabila *work life balance* yang kurang seimbang antara keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan maka dapat menimbulkan masalah atau kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu menciptakan berbagai masalah seperti, kelalaian dalam menangani pasien. Dengan demikian penting bagi rumah sakit untuk melakukan upaya dalam meningkatkan *work life balance* seperti menerapkan kebijakan cuti yang mendukung serta menerapkan jadwal yang wajar dan adil, apabila *worklife balance* (keseimbangan kehidupan kerja) terus seimbang serta tidak menimbulkan masalah atau kesulitan maka perawat mampu menyelesaikan tugas dalam menangani pasien serta dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (Amira 2024).

Sedangkan sebanyak 118 responden menyatakan bahwa *work life balance* baik, ini dikarenakan perawat merasa mendapatkan bantuan dari rekan kerjanya apabila mengalami kesulitan yang membuat merasa lega dan nyaman dalam

bekerja maka perawat merasa bahwa *work life balance* yang didapatkan seimbang sehingga keinginan perawat di instalasi rawat inap untuk keluar dari pekerjaannya akan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat di lapangan, peneliti melihat bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan berpengaruh terhadap *work life balance*. Dimana perawat yang sudah menikah apalagi perawat yang berjenis kelamin perempuan memiliki tanggung jawab tambahan diluar pekerjaannya, seperti mengurus rumah tangga dan merawat anak. Tanggung jawab ganda ini dapat menyebabkan kesulitan bagi perempuan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, karena perempuan perlu mengalokasikan waktu dan energi waktu dan energi untuk kedua peran tersebut. Selain itu jika shift kerja yang tidak teratur dapat mengganggu rutinitas harian termasuk waktu tidur serta kegiatan dengan keluarga. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel bivariat dari 133 responden sebanyak 9 responden menyatakan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* perawat di instalasi rawat inap tinggi, ini disebabkan karena perawat sulit membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarganya.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan berpengaruh terhadap *turnover intention* (keinginan untuk berpindah), ini sejalan dengan hasil penelitian (Ajeng 2024) dengan judul "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* perawat" yang menyatakan bahwa status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah, dimana perawat yang sudah menikah cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi dibanding dengan perawat yang belum menikah.

Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Salah satu ruangan di instalasi rawat inap ada beberapa perawat yang merasa diberikan banyak pekerjaan di setiap harinya yang harus segera diselesaikan dan juga banyaknya waktu kerja sehingga membuat perawat menjadi kurang istirahat. Hal tersebut dapat dilihat dari 133 reseponden sebanyak 17 responden menyatakan bahwa beban kerja perawat di instalasi rawat inap tinggi, apabila beban kerja yang tinggi terus terjadi maka akan mengakibatkan *turnover* yang tinggi. Jika beban kerja terus tinggi maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit seperti, mengurangi kualitas perawatan yang diterima oleh pasien yang akan berdampak dengan menurunnya kepuasan pasien serta dapat menimbulkan dampak negatif dengan kerugian pada rumah sakit karena dimana rumah sakit harus mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan perawat baru termasuk juga pelatihan khusus yang harus diberikan kepada perawat yang baru sehingga dapat memperoleh kompetensi yang sesuai rumah sakit inginkan (Qanitah 2022) .

Sedangkan sebanyak 116 responden menyatakan beban kerja rendah, ini dikarenakan perawat merasa bahwa standar pelayanan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pasien serta merasa bahwa telah mampu memberikan

pelayanan yang berkualitas. artinya semakin rendah beban kerja pada perawat di instalasi rawat inap maka dapat menimbulkan *turnover* yang rendah. Dengan demikian, apabila perawat mendapatkan waktu istirahat yang cukup serta diberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya maka perawat merasa beban kerja yang didapatkan berkurang sehingga keinginan perawat di instalasi rawat inap untuk keluar dari pekerjaannya akan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti saat di lapangan, peneliti melihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berpengaruh terhadap beban kerja. Dimana perawat yang berjenis kelamin apalagi perempuan akan lebih cenderung mengalami stres karena beban kerja yang lebih tinggi sehingga dapat mengurangi kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan perawat lain di rumah sakit. Beban kerja di rumah sakit sering kali terbawa ke rumah, yang dapat memengaruhi dinamika dan keharmonisan hubungan dengan keluarga. Beban kerja juga dapat mengganggu komunikasi yang efektif antara pasangan. Ketika salah satu atau kedua pasangan merasa lelah atau stres, mereka mungkin kurang sabar dan lebih mudah tersinggung yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan pertengkaran dengan pasangan. Dengan demikian beban kerja sangat berpengaruh terhadap jenis kelamin di RSUD Haji Makassar karena dapat mengakibatkan konflik kerja antara perawat yang satu dengan lainnya, sehingga untuk mengurangi dampak dari beban kerja, rumah sakit menyediakan dukungan kesejahteraan dan kesehatan mental perawat sehingga dapat membantu mereka mengelola stres dan kelelahan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel bivariat dari 133 responden sebanyak 11 responden menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* perawat di instalasi rawat inap tinggi, ini disebabkan karena perawat di instalasi rawat inap merasa kurang mendapatkan waktu istirahat untuk dapat mengembalikan energinya karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berpengaruh terhadap *turnover intention* (keinginan untuk berpindah), ini dapat dilihat dari hasil penelitian (Indiawati 2020) dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap *Turnover Intention* di RS Mamitra" yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara jenis kelamin dengan *turnover* (keinginan pindah) kerja dimana jenis kelamin perempuan lebih besar kemungkinan mengalami *turnover* dibandingkan dengan laki-laki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Haji Makassar dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

2. Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Tahun 2024”, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada RSUD Haji Makassar dapat memberikan jadwal kerja yang realistis dan fleksibel serta memastikan perawat di instalasi rawat inap dibuatkan rotasi shift yang adil. Jika hal tersebut berjalan baik maka angka *turnover intention* akan menurun.
2. Disarankan kepada pihak RSUD Haji Makassar untuk memberikan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya kepada perawat di instalasi rawat inap, memberikan waktu istirahat yang cukup serta menyediakan program konseling untuk membantu perawat mengelola tekanan kerja agar dapat mengurangi risiko *turnover intention*.

REFERENSI

- A'as Nova Aprillya. 2023. 4 A'as Nova Aprillya “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rsi Unisma Malang Tahun 2023).”
- Adiawaty, Susi, And Bernhard. 2023. “Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance Terhadap Kualitas Kerja.” *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 26(1):112. <https://Ibn.EJournal.Id/Index.Php/Esensi/Article/View/65>.
- Afriana, Triningtyas. 2023. “Triningtyas Afriana_ 141190127.” [Http://Eprints.Upnyk.Ac.Id/32407/1/Triningtyas Afriana_ 141190127.Pdf](http://Eprints.Upnyk.Ac.Id/32407/1/Triningtyas_Afriana_141190127.Pdf).
- Agustin, Efnina Puri. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada Pt Indomarco Prismatama Kota Magelang).” *Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang*: 1-66.
- Alfi. 2018. “Hubungan Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Wanita Di Kementrian Agama Kota Gorontalo.” *Faculty Of Psychology And Sociocultural Sciences* (2011): 16-29.
- Andi Arsi. 2021. “Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss.” : 1-8.
- Andini Kartika. 2022. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi.” *Andini Kartika* (8.5.2017): 2003-5. [Www.Aging-Us.Com](http://www.Aging-Us.Com).
- Ansori. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung Abstrak Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention.” *Jurnal Solma* 10(01): 2021. <https://Journal.Uhamka.Ac.Id/Index.Php/Solma>.
- Asmara, Alfatania Pandu. 2018. “Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya.” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5(2): 123.

- Aulliya, Putri. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya)." *Repository.Uinjkt.Ac.Id*: 14-15. <https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Handle/123456789/67976>.
- Aziza, W Ayu. 2021. "Metode Penelitian." *Metode Penelitian Penelitian Bab Iii Me*: 1-9.
- Bayu. 2021. "Pengertian Perawat." *Bayu*: 7-17.
- Endang Sulastri. 2019. "Analisis Faktor - Faktor Intensi Turnover Karyawan Di Rumah Sakit Awal Bros Batam." *Endang Sulastri* 1(1): 2019.
- Fitri Tri Buanawati. 2019. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun Oleh." *Ayan* 8(5): 55.
- Ganapathi, I Made Devan. 2016. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)." *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom* Iv(1): 125-35. [Http://www.researchgate.net/publication](http://www.researchgate.net/publication).
- Ghozali. 2018. "Bab Iii Metode Penelitian 3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian." : 82-96.
- Harlyan, Ledhyane Ika. 2013. "Uji Hipotesis." *Statistik (Mam 4137)*.
- Hendra, Djaja, And Bhenu Artha. 2023. "Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3(3): 11320-30. <https://j-innovative.org/index.php/innovative>.
- Imelia Delvi. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru." *Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*.
- Ismarajia. 2023. "Hubungan Worklife Balance Dan Iklim Organisasi Dengan Turnover Intention Pada Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Haji Makassar Tahun 2023." : 1-120. https://repository.itekes-bali.ac.id/medias/journal/2021_Ni_Made_Anugrah_Indah_Lestari_C_17c10180.pdf.
- Istifa'dah. 2017. "Peran Perawat Merupakan Tingkah Laku Yang Diharapkan Oleh Orang Lain Terhadap Seseorang Sesuai Dengan Kedudukan Dan Sistem, Hal Ini Dapat Dipengaruhi Oleh Keadaan Sosial Baik Dari Profesi Perawat Maupun Dari Luar Profesi Keperawatan Yang Bersifat Menetap." *Istifa'dah*: 10-52. [Http://repository.unism.ac.id/21/](http://repository.unism.ac.id/21/).
- James W, Elston D, Treat J Et Al. 2021. "Teknik Sampling." *Andrew's Disease Of The Skin Clinical Dermatology*. (2021): 24-30.
- Januartha, Agung, And Dewi Adnyani. 2019. "Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel." *E-Jurnal Manajemen* 8(2): 7548-7547.
- Kbbi, Permenkes Nomor 3 Tahun 2020, Dan Who. 2020. "Tinjauan Pustaka Rumah Sakit." *Kbbi, Permenkes Nomor 3 Tahun 2020, Dan Who* (44): 11-50.
- Kementrian Kesehatan Ri. 2009. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009." *Presiden Republik Indonesia* 1: 41. <https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2009/Uu0442009.pdf>.

- Kristianto. 2018. "Landasan Teori." *Kristianto*: 1–23.
- Maharani, Rahmi, And Apri Budianto. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam." *Management Review* 3(2): 327–32. [Http://Jurnal.Unigal.Ac.Id/Index.Php/Managementreviewdoi:Http://Dx.Doi.Org/10.25157/Mr.V3i2.2614](http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614).
- Muhadi, Emilya Indahyati, Dyan Angesti, And Rahma Safira. 2022. "Jurnal Keperawatan Muhammadiyah Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat." *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* 7(3): 77–83. [Http://Journal.Um-Surabaya.Ac.Id/Index.Php/Jkm](http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/jkm).
- Muliawati, Triyana, And Agus Frianto. 2020. "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur." *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)* 8(3): 606–19.
- Muslim, Ahmad. 2020. "Pengembangan Karier Profesional Perawat Non Pns Di Rumah Sakit X." *Jurnal Ilmiah Keperawatan Sai Betik* 16(1): 51.
- Nasution, Ahmadriswan. 2020. "Bahan Ajar Fsa Angkatan Ke-21 Tahun 2020 Pengujian Hipotesis." *Pusdiklat.Bps.Go.Id*: 4.
- Ningtyas, Azisah, Suseno Purnomo, And Rts Aswar. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Ningtyas, Azisah Purnomo, Suseno Aswar, Rts* 9(4): 1634–55.
- Pawesti, Ristia, And Rinandita Wikansari. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia." *Jurnal Ecopsy* 3(2).
- Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 Tentang. 2020. "Menurut Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit." *Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 Tentang*: 6–12.
- Purba Yoel Octobe, Fadhilahturrahmi, Purba Jesica Triani, & Siahaan Kelvin William Andri. (2021). *Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan* (Musruroh Aas, Ed) Widimi Bhakti Persada Bandung.
- Pratama, Hanisa Putri, And Iwan Kresna Setiadi. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta." *Business Management Analysis Journal (Bmaj)* 4(2): 25–39.
- Rahajeng, Mutia Garini, And Kristin Handayani. 2022. "The Effect Of Work-Life Balance And Work Satisfaction On Work Productivity Of Employees Of The Special Capital Region Of Jakarta." *Jurnal Ekonomi Perusahaan* 29(1): 51–59.
- Rahayu, P Anna Artha. 2018. "Teknik Analisa Data." *Bab Iv Metode Penelitian*: 28–38. [File:///C:/Users/Acer/Downloads/Bab Iv \(1\).Pdf](file:///C:/Users/Acer/Downloads/Bab%20Iv%20(1).pdf).
- RI, P. (2023). UU Nomor 17 Tahun 2023. *Peraturan Perundang-Undangan*, 1–300.
- Rindu, Rindu Et Al. 2020. "The Relationship Between Transformational Leadership, Organizational Commitment, Work Stress, And Turnover Intentions Of Nurse At Private Hospital In Indonesia." *Open Access Macedonian Journal Of Medical Sciences* 8(E): 551–57.

- Rosa, Dela, And Muhammad Richo Rianto. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Skf Indonesia." *Jurnal Audit Dan Perpajakan (Jap)* 1(2): 110-13.
- Saputra, Eka Kurnia. 2022. "Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau." *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4(2): 106-14.
- Setiawan, Shirleena, And Pauline H Pattyranie Tan. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dankebijakan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 04(01): 27-39.
- Sitanggang, Putri Herdianti, And Abdi Dzil Ikham. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb* 9(2): 1-15.
- Sugiono. 2021. "Analisis Perubahan Hemodinamik." *Skripsi Stt Kedirgantaraan Yogyakarta*: 34-50.
- Surtini. 2022. "Metode Penelitian." *Metode Penelitian Kualitatif* (17): 43. [Http://Repository.Unpas.Ac.Id/30547/5/Bab Iii.Pdf](http://Repository.Unpas.Ac.Id/30547/5/Bab%20Iii.Pdf).
- Suryana, Agus, And Afrina Afrina. 2022. "Pengaruh Pendidikan Aqidah Akhlak Terhadap Kepribadian Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Mathlail Khoir Bojong Gede Kabupaten Bogor." *At-Tadris: Journal Of Islamic Education* 1(1): 10-26.
- Syahfitri, Puspa Riatini. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa Tahun 2019." 18(2): 155-65. [Http://Repository.Stei.Ac.Id/Id/Eprint/6444%0ahttp://Repository.Stei.Ac.Id/6444/7/Skripsi Puspa Lampiran 1.Pdf](http://Repository.Stei.Ac.Id/Id/Eprint/6444%0ahttp://Repository.Stei.Ac.Id/6444/7/Skripsi%20Puspa%20Lampiran%201.Pdf).
- Undang-Undang. 2014. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan." *Undang-Undang Republik Indonesia* 38: 1-32.
- Viera Valencia, Luis Felipe, And Dubian Garcia Giraldo. 2019. "Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. 2: 12-55.
- Wahyudi, Wahyudi. 2022. "Analisis Motivasi Belajar Siswa Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Blended Learning Saat Pandemi Covid-19 (Deskriptif Kuantitatif Di Sman 1 Babadan Ponorogo)." *Kadikma* 13(1): 68.
- Waryantini, And Maya. 2020. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit." *Healthy Journal* 8(1): 49-57. [Https://Ejournal.Unibba.Ac.Id](https://Ejournal.Unibba.Ac.Id).

Wirawan, Sarah Ancella Rudfika, And Sukmarani. 2023. 12 Manasa “Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales.”