

## HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD DR. R. SOEDJATI KABUPATEN GROBOGAN

Nurul Widia Wijayanto<sup>1\*</sup>, Suroto<sup>2</sup>, Ida Wahyuni<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

<sup>2</sup> Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro

\*Corresponding author : [nurulwidiawijayanto@gmail.com](mailto:nurulwidiawijayanto@gmail.com)

### ABSTRACT

*Job satisfaction is important for the nurses and hospital. If the job satisfaction does not meet the needs of the workers, it will affect the nurses and hospitals. Moreover, there are many factors which encourage job satisfaction. One of these factors is work-life balance and non-physical environment. Therefore, the job satisfaction is important to prevent the absence and the not optimal work of nurses. The aim of this study to determine the relationship of work-life balance and non-physical work environment to nurses job satisfaction at the Regional General Hospital of Grobogan Recency, Dr. R. Soedjati. This study is a quantitative study by using cross sectional approach. The subjects of this study are the nurses at the gladiolus and lavender wards in Dr. R. Soedjati hospital. There are 40 respondents as total sampling which are tested by using chi square test. The result of this study shows that there is a relationship between work-life balance ( $p$  value = 0.001;  $\alpha$  = 0.05) and non-physical environment ( $p$  value = 0.003;  $\alpha$  = 0.05) on the job satisfaction of nurses in Dr. R. Soedjati hospital. It can be concluded that the nurses in Dr. R. Soedjati hospital have a good job satisfaction. Furthermore, Dr. R. Soedjati can conduct outbond family or other recreational activities which invites the family of each nurse. Moreover, the work environment can maximize the performance of nurses to the patients.*

**Keywords :** *Work-life balance, Non Physical Work Environment, and Employee Job Satisfaction*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, Pasal 29 huruf b menyebutkan bahwa rumah sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, kemudian pada huruf f menyebutkan bahwa rumah sakit melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien tidak mampu/miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulan gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan.<sup>1</sup>

RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan merupakan tempat penyediaan pelayanan kesehatan terbesar di Kabupaten Grobogan yang dikelola oleh pemerintah daerah. Dalam 5 tahun terakhir data kegiatan pelayanan rawat inap mengalami kenaikan sebesar 23% sehingga banyak pasien yang menjalani rawat inap dengan berbagai penyakit dan berbagai kelas. Hal ini berdampak pula terhadap tugas dan jumlah perawat. Karena perawat difokuskan bekerja pada perawatan individu atau keluarga<sup>2</sup> Setidaknya dalam 1 hari perawat bertanggung jawab atas 2 pasien dan

tetap datang apabila terdapat panggilan darurat meski di jam istirahat ataupun di hari libur. Sehingga perawat merasa sulit dalam mempergunakan jam istirahat dan sulit menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk aktivitas lain. Padahal apabila perawat memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Rumah Sakit. Dalam mempertahankan kinerja perawat agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja.

Pada penelitian tentang kepuasan kerja penting untuk dilakukan karena dengan adanya ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi pasien maupun Rumah Sakit. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans bahwa jika terdapat ketidakpuasan kerja maka pergantian karyawan (*turnover*) akan menjadi tinggi<sup>3</sup>. Selain itu adanya kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidak hadiran karyawan yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor psikologis, fisik, sosial dan finansial<sup>4</sup>.

*Work-life balance*/keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh

perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. *Work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen yang lain seperti keluarga, hobi, studi dan tidak hanya focus terhadap pekerjaannya.<sup>5</sup>

*TrueCareers* telah membuat survey tentang *work-life balance*, hasil yang diperoleh yaitu 70% dari 1.500 responden mengatakan tidak memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka<sup>6</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian K. Agha, F. T. Azmi, dan A. Irfan menyimpulkan bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu diintegrasikan dengan lancar dan tidak boleh dibiarkan berdampak pada satu sama lain secara negatif. Keseimbangan atau ketidakseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan mungkin mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Karyawan menganggap bahwa kebijakan keseimbangan kehidupan-kerja seperti fleksibilitas, manfaat ramah keluarga, program dan inisiatif kehidupan kerja ada, itu menunjukkan bahwa pengusaha tertarik pada manfaat dan kesejahteraan karyawan mereka<sup>7</sup>.

Maulana mengatakan bahwa dengan adanya tata kerja yang baik maka para pegawai akan dapat menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya, karena tugas yang dibebankan tentunya sudah berdasarkan pada keahlian pegawai di bidangnya sehingga pegawai dapat bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.<sup>8</sup> Sedangkan terdapat pendapat lain yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan, yang menyatakan bahwa tata kerja yang baik didasarkan pada keahlian ataupun keterampilan pegawai, agar kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai yang bersangkutan.<sup>9</sup>

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, maka hal tersebut akan memicu peningkatan kepuasan kerja pegawai, sehingga hasil yang akan diperoleh mempunyai mutu yang tinggi dan kecilnya kesalahan yang akan terjadi dalam pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work-life balance*

dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitis observasional dengan menggunakan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat bangsal gladiol dan bangsal lavender di RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan. dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak langsung, maupun dengan komunikasi secara langsung. Dengan instrumen utama penelitian berupa kuesioner dan instrument pendukung berupa data dari Rumah Sakit dan studi dokumentasi. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu daftar pernyataan/pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan, responden hanya memilih salah satu dari empat alternatif jawaban. Setelah data-data terkumpul maka dilakukan analisis data. Dari analisis data akan didapat hasil yang nantinya dipakai untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis dengan analisis univariat untuk mendeskripsikan distribusi dan frekuensi setiap variabel yang diteliti dan analisis bivariat untuk memberi informasi mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan.

RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan merupakan tempat penyediaan pelayanan kesehatan terbesar di Kabupaten Grobogan yang dikelola oleh pemerintah daerah yang mengacu pada konsep "Paradigma Sehat". Untuk menjaga mutu dan kualitas pelayanan DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan mengadopsi Sistem Manajemen Mutu dengan Standard Internasional ISO 9001-200 QSC number 00781, dengan melakukan beberapa kegiatan salah satunya bidang pelayanan rawat inap.

Dalam 5 tahun terakhir data kegiatan pelayanan rawat inap rata-rata mengalami kenaikan 23% setiap tahun, sehingga banyak pasien yang menjalani rawat inap dengan berbagai penyakit dan berbagai kelas. Hal ini berdampak pula terhadap tugas dan jumlah perawat. Karena perawat

difokuskan bekerja pada perawatan individu atau keluarga<sup>10</sup>.

Berdasarkan data rekam medis tahun 2019 menunjukkan bahwa bangsal gladiol dan bangsal lavender memiliki pemanfaatan dan efisiensi yang tinggi dalam penggunaan tempat tidur serta merupakan bangsal pasien kelas III. Hal ini berkaitan dengan tingginya jumlah perawat dan besarnya tanggung jawab perawat yang terdapat pada bangsal gladiol dan bangsal lavender. Setiap perawat setidaknya mengurus 2 pasien pada waktu yang bersamaan dan jam kerja perawat sendiri dibagi menjadi 3 shift kerja, bergantian setiap 7 jam; shift 1 pukul 07.00-14.00, shift 2 pukul 14.00-21.00, dan shift 3 pukul 21.00-07.00 dan setiap perawat diwajibkan hadir apabila menerima panggilan darurat.

Pembagian shift kerja tentu bukanlah hal mudah, ditambah lagi dengan adanya panggilan darurat dan tingginya daya saing untuk meningkatkan karier dapat membuat individu menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari untuk bekerja. Sehingga perawat merasa kurang bisa mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya dan menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain.

Maka dalam penelitian ini peneliti memilih perawat yang bekerja pada bangsal gladiol dan bangsal lavender sebagai responden sejumlah 40 perawat.

## 2. Hasil Analisis Univariat

### a. Work-life balance

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *work-life balance*

<b>Work-life Balance</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Tidak Seimbang	19	47,5
Seimbang	21	52,5
Total	40	100,0

Frekuensi *work-life balance* perawat RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan sebanyak 47,5 % dari total responden tidak seimbang, dan sebanyak 52,5 % dari total responden seimbang.

### b. Lingkungan kerja non fisik

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Lingkungan kerja non fisik

<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Tidak Baik	12	30
Baik	28	70
Total	40	100,0

Frekuensi Lingkungan kerja non fisik perawat RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan sebanyak 30 % dari total responden merasa tidak baik akan lingkungan kerjanya, dan sebanyak 70 % dari total responden merasa baik akan lingkungan kerjanya

### c. Kepuasan Kerja

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Tidak Puas	16	40
Puas	24	60
Total	40	100,0

Frekuensi kepuasan kerja perawat sebanyak 16 orang (30%) merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, dan sebanyak 24 orang (60%) merasa puas terhadap pekerjaannya.

### d. Rekapitulasi hasil uji hubungan variabel penelitian

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Uji Hubungan Variabel Penelitian

<b>Variabel bebas</b>	<b>Variabel terikat</b>	<b>p-value</b>	<b>Kesimpulan</b>
<i>Work-life balance</i>	Kepuasan kerja	0,001	ada hubungan
Lingkungan kerja non fisik	Kepuasan kerja	0,003	ada hubungan

Dari uji *Chi Square* yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan *work-life balance* (p-value 0,001) dan lingkungan kerja non fisik (p-value 0,003) terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan.

### 3. Hasil Analisis Bivariat

#### a. Hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

Diketahui apabila semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work-life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja<sup>10</sup>.

Berdasarkan hasil uji statistik variabel *work-life balance* diperoleh  $p\text{-value}=0,001$  ( $<0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 52,5% pada variabel kepuasan kerja.

Perawat sudah merasa dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dibuktikan pada poin pertanyaan "saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh Rumah Sakit" dan "saya menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain". Salah satu faktor pendukung terjadinya yaitu masa kerja perawat. Semakin lama masa kerja perawat maka semakin besar pula perawat untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat karena perawat membutuhkan keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya maupun kehidupan pribadi. Dengan memaksimalkan hari libur untuk menjalankan hobi atau liburan bersama keluarga maka perawat dapat kembali bekerja dengan perasaan senang dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi pasien maupun Rumah Sakit. *Work-life balance* pada perawat dapat membantu perawat untuk menghadapi dua atau lebih tuntutan yang harus dipenuhi serta mampu membantu perawat dalam mempertahankan perasaan nyaman dan menyenangkan yang dimiliki perawat terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Zenita yang menyebutkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah ( $r= .564$ ;  $p<.001$ )<sup>7</sup>. Dukung dengan penelitian sebelumnya tentang kepuasan kerja dan *work-life balance* yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja dan *work-life balance*.<sup>11</sup>

#### b. Hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji statistik variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh  $p\text{-value}=0,003$  ( $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 70%.

Berdasarkan angket yang telah disebar pada perawat menunjukkan bahwa perawat merasa nyaman dengan lingkungan kerja RSUD DR. R. Soedjati Kabupaten Grobogan dibuktikan dengan banyaknya perawat yang memberi nilai sangat setuju pada poin "perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing perawat" sehingga perawat dapat merasa nyaman dan melaksanakan tugas dengan maksimal. Dapat diketahui apabila semakin tinggi lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja non fisik, maka semakin rendah pula kepuasan kerja<sup>12</sup>.

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat karena perawat sudah merasa nyaman dengan sesama rekan kerja maupun atasan sehingga perawat memiliki perasaan menyenangkan dan positif yang terhadap pekerjaannya yang kemudian akan berpengaruh positif pula terhadap kepuasan kerja. Perlunya membangun kerjasama tim yang kompak, memperlakukan semua perawat dengan adil dan membangun rasa kekeluargaan di dalam lingkungan pekerjaan akan meningkatkan rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaan akan berdampak pada produktivitas perawat dalam bekerja

sehingga akan berdampak baik pula terhadap pasien dan Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo, Musadieq, dan Nurtjahjono dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Malang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.<sup>13</sup>

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

*Work-life balance* perawat sebanyak 52,5% dari total responden dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja non fisik perawat sebanyak 70% baik akan lingkungan kerjanya. Terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja perawat ( $p$  value = 0,001). Terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja perawat ( $p$  value = 0,003). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi *work-life balance* dan lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Disarankan pihak Rumah Sakit untuk menawarkan bonus insentif kreatif seperti *voucher* liburan atau cuti tambahan dan mengadakan kegiatan *outbound family* atau kegiatan rekreasi lainnya dengan mengajak keluarga dari masing-masing perawat yang terjadwal beberapa kali dalam setahun atau sebulan dan memperhatikan lingkungan kerja dan mengadakan kegiatan yang berkaitan yang mencakup seluruh aspek karyawan baik tenaga medis maupun non medis, seperti senam bersama setiap satu minggu sekali.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

1. UU RI no. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit
2. Maulana, Agus. 2005. Sikap (kekayaan anda yang paling berharga). Edisi Revisi. YKPN: Yogyakarta.
3. Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. Manajemen Personal. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta.
4. Luthans, F. 2006. *Organizational behavior. International Edition*. McGraw Hill, Singapore
5. Sutrisno, E. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
6. Moedy, Dinda Mega Rulita. 2013. Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
7. Lockwood, N. R. 2003. Work/Life Balance Challenges and Solutions. USA: Society for Human Resource Management Research Department
8. K. Agha, F. T. Azmi, and A. Irfan. 2017. Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman, International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 7, No. 3.
9. Shabrina, Dewi. & Zenita Ika Ratnaningsih. 2019. Hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karawan PT. Pertani (Persero). Jurnal Empati, Volume 8, Nomor 1, Januari 2019, Halaman 27-32.
10. Saif, M. I., Malik, M. I. & Awan, M. Z. 2011. Employee work satisfaction and work - life balance: a Pakistani perspective. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business, 3 (05), 606-617.
11. Wibowo, Mukti. Mochammad Al Musadieq. & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). E-Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 16 No. 1 November 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
12. Shabrina, Dewi. & Zenita Ika Ratnaningsih. 2019. Hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karawan PT. Pertani (Persero). Jurnal Empati, Volume 8, Nomor 1, Januari 2019, Halaman 27-32.
13. Kurniawan, K. A. 2014. Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. Tesis. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Halaman: 1-59.