



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18392-18405

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Makna *Work life Balance* di Tengah Tekanan Kerja Perawat Generasi Milenial dalam lingkungan Kerja Rumah Sakit

Ira Widyastuti, Ha Esdhona, Sasmita Rusnaini, Feri Antoni

Administrasi, Institut Administrasi dan Kesehatan Setih Setio Muara Bungo, Jambi.

ira.widyastuti.mm@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami makna *work life balance* di tengah tekanan kerja yang dialami perawat generasi milenial di rumah sakit. Dengan tingginya tuntutan pelayanan kesehatan, sistem kerja shift, beban kerja, serta tekanan emosional dalam pekerjaan menjadikan perawat rentan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Kondisi tersebut semakin kompleks pada generasi milenial yang cenderung memiliki perhatian tinggi terhadap kualitas hidup, kesehatan mental, dan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut semakin kompleks pada generasi milenial yang mana memiliki orientasi tinggi kepada kualitas hidup, kesehatan mental, kesejahteraan psikologis dan fleksibilitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk menggali pengalaman subjektif perawat generasi milenial yang bekerja di rumah sakit swasta dan menjalankan pekerjaan dengan sistem shift. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, sedangkan analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi makna pengalaman yang dialami informan. Hasil penelitian diharapkan dapat mengungkap bahwa *work life balance* bagi perawat generasi milenial tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga sebagai upaya mencapai kesejahteraan fisik, emosional, dan sosial. Penelitian ini juga diharapkan menemukan berbagai strategi coping yang dilakukan perawat, seperti manajemen waktu, pemanfaatan dukungan keluarga dan rekan kerja, serta pengelolaan kesehatan mental. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan tenaga kesehatan, serta menjadi masukan bagi rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan perawat.

Kata kunci: *Work life Balance*, Tekanan Kerja, Perawat, Generasi Milenial.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja tenaga kesehatan. Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (Utari, 2023). Tingginya intensitas pekerjaan perawat hal ini menyebabkan profesi ini berisiko mengalami tekanan kerja, kelelahan emosional, serta gangguan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Mettatirtha, 2025; Wardhani, 2020). Selama proses pelayanan berlangsung, perawat memiliki peran strategis karena menjadi tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien.

Perkembangan dunia kerja modern telah menghadirkan berbagai perubahan dinamika kerja rumah sakit saat ini (Qorih, 2025). Dalam beberapa tahun terakhir, isu mengenai kesejahteraan tenaga kesehatan menjadi perhatian dunia, terutama setelah pandemi COVID-19 yang memberikan dampak besar terhadap kondisi kerja perawat. World Health Organization (WHO) melalui *State of the World's Nursing Report* melaporkan bahwa dunia masih mengalami kekurangan jutaan tenaga perawat dan banyak negara menghadapi tingginya tingkat kelelahan kerja (*burnout*) serta meningkatnya keinginan tenaga kesehatan untuk meninggalkan profesinya. (Purwaningsih, 2023) Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami perawat tidak hanya menjadi permasalahan individu, tetapi juga telah menjadi isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia Kesehatan

Di Indonesia, perawat menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan pekerjaannya. Tingginya jumlah pasien, keterbatasan akan tenaga kesehatan, tuntutan administrasi yang semakin meningkat, serta ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas menyebabkan beban kerja perawat semakin kompleks. Selain dituntut memberikan pelayanan medis yang optimal, perawat juga dituntut mampu memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarga pasien. Perubahan jadwal kerja yang tidak menentu menyebabkan banyak perawat mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk keluarga, beristirahat, maupun melakukan aktivitas pribadi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan psikologis perawat. Sistem kerja rumah sakit yang beroperasi selama 24 jam menyebabkan sebagian besar perawat bekerja dengan sistem shift.

Sistem kerja shift memang diperlukan untuk menjamin keberlangsungan pelayanan kesehatan, namun di sisi lain dapat menimbulkan berbagai konsekuensi terhadap kesejahteraan perawat. Namun, di sisi lain sistem tersebut sering menimbulkan efek terhadap dampak kondisi fisik, psikologis, dan sosial perawat (Azzahra, 2024). Dengan sistem penjadwalan berbasis analisis beban kerja, distribusi tenaga medis dapat diatur agar sesuai dengan volume pasien di setiap waktu. Pengaturan yang tepat akan memaksimalkan kontribusi tenaga medis tanpa menimbulkan kelelahan berlebih (Sapulette, 2025). Perawat yang bekerja dengan sistem shift sering mengalami gangguan pola tidur, kelelahan fisik, kesulitan mengatur waktu bersama keluarga, hingga menurunnya kualitas kehidupan pribadi (Nasution, 2025). Kondisi tersebut menjadi semakin kompleks ketika dialami oleh perawat generasi milenial. Generasi milenial dikenal sebagai generasi yang memiliki perhatian tinggi terhadap kualitas hidup, fleksibilitas kerja, kesehatan mental, serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau *work life balance* (Aura, 2024). *Work life balance* menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern karena berkaitan dengan kesejahteraan individu dan keberlangsungan organisasi (Muhtar, 2025). Individu yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta tingkat stres yang lebih rendah (Alni, 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat menyebabkan *burnout*, konflik keluarga, tekanan psikologis, hingga intention to leave (Fortuna, 2025).

Fenomena tekanan kerja pada perawat rumah sakit saat ini menjadi perhatian serius. Tingginya jumlah pasien, tuntutan administrasi, tekanan emosional saat menangani pasien (Muhajirin, 2024), keterbatasan tenaga kesehatan, serta sistem shift menyebabkan beban kerja perawat semakin meningkat. Dalam kondisi tersebut, perawat generasi milenial menghadapi tantangan untuk tetap menjaga kualitas kehidupan pribadi mereka. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Sulistiawati, 2024). Generasi ini cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, kebebasan, keseimbangan hidup, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental. Ketika organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka individu lebih rentan mengalami stres kerja, penurunan motivasi, bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Putro, 2020). Oleh karena itu, individu akan merasakan tekanan ketika menghadapi ketidakpastian bagaimana ia harus berperilaku sebagai bagian dari tuntutan pekerjaannya, dengan peran yang dialami oleh perawat muncul ketika perawat harus mengerjakan tugas yang bukan bagian dari tugasnya tapi hal itu sudah menjadi suatu kebiasaan yang selalu dikerjakan oleh perawat (Hasanah, 2020).

Permasalahan *work life balance* pada perawat generasi milenial menjadi menarik untuk diteliti karena menyangkut aspek pengalaman subjektif individu dalam memaknai kehidupan dan pekerjaan mereka. Penelitian mengenai *work life balance* pada perawat selama ini lebih banyak menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel. Padahal, pengalaman subjektif perawat dalam memaknai keseimbangan hidup dan pekerjaan di tengah tekanan kerja masih perlu dieksplorasi secara mendalam.

Pendekatan kualitatif fenomenologi dipandang tepat digunakan dalam penelitian ini karena mampu menggali pengalaman hidup individu secara mendalam terkait *work life balance* yang mereka alami. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai bagaimana perawat generasi milenial memaknai *work life balance*, pengalaman mereka menghadapi tekanan kerja, serta strategi yang digunakan untuk mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul “Makna *work life balance* di Tengah Tekanan Kerja Perawat Generasi Milenial dalam Lingkungan Kerja Rumah Sakit”.

2. Tinjauan Literatur

2.1. Work life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Konsep ini menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia modern karena berkaitan dengan kesejahteraan individu, produktivitas kerja, serta keberlangsungan organisasi (Azizah, 2025). *Work life balance* tidak hanya dimaknai sebagai pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mencakup keseimbangan keterlibatan psikologis, emosional, dan kepuasan individu dalam menjalankan berbagai peran kehidupan (Faiq, 2026).

Individu yang mampu mencapai *work life balance* cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, dan kualitas hidup yang lebih baik (Sephiana, 2025). Dalam konteks pekerjaan, *work life balance* menjadi kebutuhan penting karena meningkatnya tuntutan kerja di era modern sering menyebabkan individu mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan tersebut dapat memunculkan berbagai permasalahan seperti stres kerja, burnout, konflik keluarga, penurunan kesehatan mental, hingga menurunnya produktivitas kerja. *Work life balance* merupakan kondisi ideal ketika seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang, tanpa mengorbankan salah satu pek. Namun, konsep ini berkembang dari sekadar manajemen waktu menjadi sesuatu yang lebih holistik, yaitu mencakup kesejahteraan fisik, mental, emosional, dan sosial (Widyastuti, 2025).

Dalam perspektif modern, *work-life balance* dipandang sebagai bagian dari konsep *employee well-being* yang menjadi perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia. Organisasi tidak lagi hanya dituntut meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga memastikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Pada profesi perawat, *work life balance* menjadi isu yang sangat penting karena pekerjaan perawat memiliki tingkat tekanan yang tinggi. Sistem kerja shift, beban kerja, tuntutan pelayanan pasien, serta tekanan emosional dalam pekerjaan menyebabkan perawat sering mengalami kesulitan membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perawat generasi milenial memiliki kecenderungan lebih memperhatikan kualitas hidup dan keseimbangan kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, *work life balance* menjadi bagian penting dalam menentukan kepuasan kerja dan keberlangsungan karier mereka.

2.1.1 Aspek Work life Balance

Beberapa ahli memberikan pandangan tentang aspek-aspek *work life balance*. Menurut Hudson (2005) dalam (Nafis, 2020) menyebutkan bahwa ada tiga aspek *work life balance*, yaitu:

1. *Time balance*
merupakan keseimbangan waktu yang dimiliki individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki keseimbangan waktu mampu membagi waktu secara proporsional antara aktivitas pekerjaan, keluarga, sosial, dan kebutuhan pribadi. Jadi, Dalam profesi perawat, sistem kerja shift sering menjadi tantangan utama dalam mencapai time balance karena jadwal kerja yang tidak menentu dapat mengurangi waktu bersama keluarga maupun waktu istirahat.
2. *Involvement balance*
Involvement balance berkaitan dengan keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga mampu memberikan perhatian emosional yang seimbang terhadap kedua peran tersebut. Perawat yang mengalami tekanan kerja tinggi sering mengalami kesulitan untuk terlibat secara optimal dalam kehidupan pribadi karena energi dan pikiran lebih banyak terkuras oleh pekerjaan.
3. *Satisfaction balance*
Satisfaction balance merupakan tingkat kepuasan individu terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki work-life balance yang baik cenderung merasa puas terhadap kedua aspek kehidupan tersebut. Kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dukungan organisasi, hubungan keluarga, serta kemampuan individu mengelola tekanan kerja.

2.1.2 Dimensi *Work life Balance*

Menurut Fisher et al dalam (Nafis, 2020) mengatakan bahwa *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menjadi penghambat kehidupan pribadi individu. Misalnya, pekerjaan dapat membuat seseorang menjadi sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Misalnya, ketika individu merasa senang karena kehidupan pribadinya yang menyenangkan maka hal ini tentu saja dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, hal ini memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.2. Job Demands–Resources (JD-R Theory)

Teori *Job Demands-Resources* dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007, 2017). Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama, yaitu *job demands* dan *job resources*.

a. Job Demands

Job demands merupakan berbagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara terus-menerus.

Menurut Bakker dan Demerouti, *job demands* meliputi:

1. Beban kerja tinggi (*workload*);
2. Tekanan waktu (*time pressure*);
3. Tuntutan emosional (*emotional demands*);
4. Tuntutan fisik (*physical demands*);
5. Konflik peran (*role conflict*);
6. Tuntutan kognitif (*cognitive demands*).

Dalam konteks rumah sakit, perawat menghadapi seluruh bentuk *job demands* tersebut secara bersamaan.

b. Job Resources

Job resources merupakan sumber daya yang membantu individu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan motivasi.

Sumber daya tersebut meliputi:

1. Dukungan atasan;
2. Dukungan rekan kerja;
3. Fleksibilitas kerja;

4. Kesempatan pengembangan karier;
5. Penghargaan organisasi;
6. Kesejahteraan.

Menurut teori JD-R, ketika *job demands* lebih besar dibandingkan *job resources*, maka individu akan mengalami:

1. Kelelahan emosional;
2. *Burnout*;
3. Penurunan keterikatan kerja;
4. *Intention to leave*.

Sebaliknya, apabila organisasi yang mampu menyediakan sumber daya yang memadai, maka *work engagement* dan kesejahteraan perawat akan meningkat.

2.3. Conservation of Resources Theory (COR Theory)

Conservation of Resources Theory dikembangkan oleh Hobfoll (1989).

Teori ini menjelaskan bahwa individu selalu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya.

Sumber daya tersebut meliputi:

1. Sumber Daya Objek
misalnya rumah, kendaraan, fasilitas kerja.
2. Sumber Daya Kondisi
misalnya status pekerjaan, dukungan keluarga, hubungan sosial.
3. Sumber Daya Pribadi
misalnya optimisme, resiliensi, kemampuan coping.
4. Sumber Daya Energi
misalnya waktu, uang, kesehatan fisik, energi psikologis.

Menurut teori COR, stres akan muncul ketika:

1. Individu kehilangan sumber daya;
2. Terdapat ancaman kehilangan sumber daya;
3. Investasi sumber daya tidak menghasilkan keuntungan.

Pada profesi perawat, kehilangan sumber daya dapat berupa:

1. Kehilangan waktu bersama keluarga;
2. Menurunnya kesehatan fisik;
3. Kelelahan emosional;
4. Berkurangnya kualitas tidur.

Karena itu, perawat melakukan berbagai strategi coping untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki.

2.4. Employee Well-Being

Employee well-being merupakan kondisi kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, dan emosional individu di tempat kerja.

Menurut Grant, Christianson, dan Price (2007), *employee well-being* mencakup tiga dimensi utama:

1. Psychological Well-Being

berkaitan dengan:

1. Kebahagiaan;
2. Kepuasan hidup;
3. Kesehatan mental.

2. *Physical Well-Being*

meliputi:

1. Kondisi kesehatan;
2. Kualitas tidur;
3. Kelelahan fisik.

3. *Social Well-Being*

meliputi:

1. Hubungan interpersonal;
2. Dukungan sosial;
3. Kualitas hubungan kerja.

Work-life balance merupakan salah satu determinan utama *employee well-being*.

Ketika keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tidak tercapai, maka individu akan mengalami:

1. *Burnout*;
2. Stres kronis;
3. Depresi;
4. *Turnover intention*.

2.5. *Burnout*

Burnout merupakan sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1981).

Burnout terdiri dari tiga dimensi:

1. *Emotional Exhaustion*
Perasaan lelah secara emosional dan kehilangan energi.
2. *Depersonalization*
Sikap sinis, menjauh dari pasien, dan kehilangan empati.
3. *Reduced Personal Accomplishment*

Menurunnya perasaan berhasil dalam pekerjaan.

Perawat merupakan salah satu profesi dengan tingkat *burnout* tertinggi karena:

1. Tuntutan emosional tinggi;
2. Interaksi intensif dengan pasien;
3. Sistem kerja yang kompleks.

Burnout menjadi salah satu konsekuensi utama ketika *work-life balance* tidak tercapai.

2.6. Tekanan Kerja

Tekanan kerja merupakan kondisi ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Menurut Broberg dalam Ibrahim, 2023) dan juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik

dan psikis, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Jalil, 2021). Tekanan kerja dapat muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, keterbatasan waktu, konflik peran, maupun kondisi lingkungan kerja yang (Yasa, 2017).

Tekanan kerja pada dasarnya tidak selalu bersifat negatif. Dalam tingkat tertentu, tekanan kerja dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Namun, tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak pada kondisi fisik maupun psikologis individu. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya organisasi yang memadai akan meningkatkan risiko kelelahan (*strain*), menurunkan kesejahteraan psikologis, dan mengurangi kualitas kinerja. Dalam konteks rumah sakit, tekanan kerja yang berkepanjangan juga dapat meningkatkan risiko *burnout*, absensi, kesalahan pelayanan, dan turnover intention (Bakker, 2017). Sementara menurut (Cooper, 2008) menjelaskan bahwa tekanan kerja merupakan respons individu terhadap berbagai tuntutan pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan untuk mengatasinya. Persepsi tersebut dipengaruhi oleh karakteristik individu, lingkungan kerja, serta dukungan sosial yang dimiliki.

Sumber Tekanan Kerja Perawat

Menurut Bakker (2017), tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang menjadi sumber tekanan kerja meliputi:

1. Beban kerja (*workload*);
2. Tekanan waktu (*time pressure*);
3. Tuntutan emosional (*emotional demands*);
4. Tuntutan fisik (*physical demands*);
5. Tuntutan mental atau kognitif (*cognitive demands*).

2.7. Generasi Milenial

Menurut Howe dan Strauss (2000), generasi milenial adalah individu yang lahir antara tahun 1981–1996.

Karakteristik generasi milenial antara lain:

1. Mengutamakan fleksibilitas kerja.
2. Menghargai keseimbangan hidup.
3. Sangat memperhatikan kesehatan mental.
4. Menyukai lingkungan kerja yang suportif.
5. Memiliki kebutuhan tinggi terhadap makna pekerjaan.
6. Lebih mudah meninggalkan organisasi yang tidak sesuai dengan nilai pribadi.

Dalam konteks rumah sakit, karakteristik ini menyebabkan perawat generasi milenial lebih sensitif terhadap:

1. Beban kerja;
2. Sistem shift;
3. Ketidakadilan organisasi;
4. Kurangnya dukungan kesejahteraan.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang dipakai adalah pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi untuk mengeksplorasi makna *work life balance* berdasarkan pengalaman perawat generasi milenial di lingkungan kerja rumah sakit. Penelitian dilakukan di salah satu rumah sakit swasta yang menerapkan sistem kerja *shift*. Partisipan dipilih secara *purposive sampling* berdasarkan kriteria: perawat generasi milenial, bekerja minimal dua tahun, bekerja dengan sistem *shift*, dan bersedia mengikuti penelitian. Sebanyak 12 partisipan dilibatkan hingga mencapai kejenuhan data (*data saturation*). Data dikumpulkan menggunakan lembar pertanyaan terbuka (*open questions*) yang memungkinkan partisipan mengungkapkan pengalaman dan pandangannya secara bebas mengenai *work life balance*. Analisis data dilakukan melalui analisis tematik dengan tahapan pengkodean, pengelompokan tema, dan interpretasi makna berdasarkan pendekatan fenomenologi (Moustakas dalam Sumilih, 2025).

Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling* dengan kriteria:

1. Perawat yang termasuk generasi milenial (lahir tahun 1981–1996);
2. Bekerja minimal dua tahun;
3. Bekerja menggunakan sistem shift;
4. Bersedia menjadi informan penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara triangulasi melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi, dan studi pustaka. Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, mendalam, serta meningkatkan validitas dan kredibilitas hasil penelitian.

1. Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*)

Wawancara mendalam merupakan teknik utama dalam penelitian fenomenologi karena memungkinkan peneliti menggali pengalaman hidup (*lived experiences*) informan secara mendalam terkait makna *work-life balance* yang mereka rasakan. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang bersifat terbuka (*open-ended questions*), sehingga informan memiliki keleluasaan untuk menceritakan pengalaman, persepsi, perasaan, serta interpretasi mereka mengenai keseimbangan kehidupan kerja.

Pelaksanaan wawancara dilakukan secara tatap muka pada waktu dan tempat yang disepakati bersama dengan informan agar tercipta suasana yang nyaman dan kondusif. Setiap wawancara berlangsung selama ±45–90 menit dan direkam dengan persetujuan informan untuk memudahkan proses transkripsi dan analisis data.

Melalui wawancara mendalam, peneliti berupaya memahami makna subjektif yang diberikan informan terhadap pengalaman mereka, termasuk perasaan, harapan, dan cara mereka menghadapi berbagai tekanan pekerjaan.

2. Observasi

Selain wawancara, penelitian ini juga menggunakan teknik observasi untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi lingkungan kerja perawat. Observasi dilakukan secara nonpartisipatif, dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dalam aktivitas kerja informan, tetapi melakukan pengamatan terhadap situasi dan interaksi yang terjadi di lingkungan kerja.

3. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh landasan teoritis dan konseptual yang mendukung penelitian. Teknik ini dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan dengan topik penelitian, baik berupa buku, artikel jurnal nasional dan internasional, prosiding, laporan organisasi internasional, maupun dokumen kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan tenaga kesehatan.

4. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 12 perawat generasi milenial yang bekerja di rumah sakit dengan sistem kerja *shift*. Merujuk pada data yang telah dikumpulkan terhadap jawaban *open questions*, ditemukan empat tema utama yang menggambarkan makna *work life balance* menurut perspektif perawat generasi milenial, yaitu: (1) *work-life balance* sebagai keseimbangan peran kehidupan dan pekerjaan, (2) tekanan kerja sebagai tantangan dalam menjaga keseimbangan hidup, (3) strategi adaptasi dalam mempertahankan *work life balance*, dan (4) pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan kesejahteraan kerja.

Tema 1 : *Work-Life Balance* Dimaknai sebagai Keseimbangan antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi

Seluruh responden memaknai *work life balance* sebagai kemampuan menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi, keluarga, maupun kebutuhan diri sendiri. Bagi mereka, keseimbangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga kemampuan menjaga kesehatan fisik, kondisi psikologis, dan kualitas hubungan sosial.

P1: " *work life balance* bagi saya adalah ketika saya tetap bisa menjalankan tugas sebagai perawat, tetapi masih mempunyai waktu untuk keluarga dan diri sendiri."

P4: "Saya merasa seimbang apabila pekerjaan selesai tanpa harus membawa beban pekerjaan ke rumah."

P8: "Bekerja memang penting, tetapi keluarga dan kesehatan juga harus menjadi prioritas."

Dari hasil wawancara terkait tema 1 menunjukkan bahwa para partisipan memaknai *work life balance* sebagai kondisi harmonis yang memungkinkan mereka memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus mempertahankan kualitas kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Greenhaus et al. (2003) yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan tingkat keseimbangan keterlibatan dan kepuasan individu pada peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini juga mendukung teori *Employee Well-Being* yang menekankan bahwa kesejahteraan individu tidak hanya ditentukan oleh kondisi ekonomi, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial, kesehatan mental, dan kepuasan hidup.

Karakteristik tersebut sangat sesuai dengan profil generasi milenial yang lebih menghargai makna hidup, fleksibilitas, dan kualitas kehidupan dibandingkan orientasi karier semata.

Tema 2 : Tekanan Kerja Menjadi Tantangan Utama dalam Mewujudkan *Work-Life Balance*

Seluruh responden mengakui bahwa lingkungan kerja rumah sakit memiliki tingkat tekanan yang tinggi. Tekanan tersebut berasal dari beban kerja yang besar, jumlah pasien yang meningkat, tuntutan pelayanan yang cepat, sistem kerja *shift*, serta tanggung jawab terhadap keselamatan pasien.

Beberapa responden mengungkapkan:

P2: "Kalau pasien sedang banyak, waktu istirahat hampir tidak ada sehingga pulang kerja sudah sangat lelah."

P6: "Shift malam membuat pola tidur berubah dan kadang sulit meluangkan waktu untuk keluarga."

P10: "Tekanan terbesar bukan hanya pekerjaan, tetapi juga tuntutan dari keluarga pasien."

Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja menjadi hambatan utama bagi perawat generasi milenial dalam menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Temuan ini mendukung Job Demands-Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2017). Menurut teori ini, tekanan kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (*job demands*) melebihi sumber daya yang dimiliki individu.

Dalam penelitian ini, bentuk *job demands* meliputi:

1. tuntutan emosional;
2. tekanan waktu;
3. sistem shift;
4. beban kerja;
5. konflik pekerjaan-keluarga.

Sementara itu, *job resources* seperti dukungan organisasi, jumlah tenaga yang memadai, dan program kesehatan mental masih dirasakan terbatas.

Kondisi tersebut menjelaskan mengapa sebagian besar informan mengalami kesulitan mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja

Tema 3 : Strategi Adaptasi dalam Menjaga *Work-Life Balance*

Meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi, para responden menunjukkan berbagai strategi adaptasi untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Strategi yang paling banyak dilakukan meliputi pengaturan waktu, menjaga komunikasi dengan keluarga, memanfaatkan waktu libur untuk beristirahat, berolahraga, menjalankan hobi, serta melakukan kegiatan rekreasi.

Beberapa responden menyampaikan:

P3: "Kalau libur saya benar-benar gunakan untuk berkumpul dengan keluarga."

P7: "Saya mencoba tidak membawa masalah pekerjaan ke rumah."

P11: "Olahraga dan berbicara dengan teman kerja cukup membantu mengurangi stres."

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan melakukan *coping strategy* menjadi bagian penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Temuan ini menunjukkan adanya gejala burnout sebagaimana dijelaskan oleh Maslach dan Jackson (1981).

Burnout pada perawat terjadi karena:

1. Tingginya tuntutan emosional;
2. Intensitas interaksi dengan pasien;
3. Ketidacukupan waktu pemulihan;
4. Konflik antara peran pekerjaan dan keluarga

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memicu *work-family conflict*. Menurut teori *Role Conflict*, individu yang menjalankan berbagai peran secara bersamaan berpotensi mengalami konflik apabila sumber daya waktu dan energi yang dimiliki terbatas.

Konflik tersebut pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kehidupan pribadi maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Tema 4 : Dukungan Organisasi Dipandang sebagai Faktor Penting dalam Mewujudkan *Work-Life Balance*

Hampir seluruh responden mengharapkan adanya dukungan organisasi yang lebih besar dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja. Bentuk dukungan yang diharapkan meliputi penyesuaian beban kerja, pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, penambahan jumlah tenaga perawat, peningkatan kesejahteraan, serta penyediaan program kesehatan mental bagi tenaga keperawatan.

Beberapa responden menyampaikan:

P5: "Kalau jumlah perawat ditambah, beban kerja tentu akan lebih ringan."

P9: "Rumah sakit perlu lebih memperhatikan kesehatan mental perawat."

P12: "Jadwal kerja yang lebih fleksibel akan sangat membantu menjaga keseimbangan hidup."

Temuan ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

Temuan ini mendukung Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989).

Menurut teori tersebut, individu akan berusaha mempertahankan sumber daya yang dimiliki, seperti:

1. Energi;
2. Waktu;
3. Kesehatan mental;
4. Hubungan sosial;
5. Kesejahteraan emosional.

Ketika sumber daya tersebut terancam hilang, individu akan mengembangkan berbagai strategi coping untuk mengurangi tekanan.

Dalam konteks penelitian ini, keluarga, spiritualitas, dan hubungan sosial menjadi sumber daya utama yang membantu perawat bertahan menghadapi tekanan kerja.

Temuan ini juga memperlihatkan bahwa aspek spiritual memiliki peranan penting dalam membangun resiliensi psikologis perawat

Tabel 1 Tema Hasil Penelitian

Tema	Subtema
<i>work life balance</i> sebagai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan	Pembagian waktu, kesejahteraan psikologis, hubungan keluarga
Tekanan kerja	Beban kerja, sistem <i>shift</i> , tuntutan pelayanan, kelelahan emosional
Strategi adaptasi	Manajemen waktu, <i>coping</i> , dukungan keluarga, rekreasi
Dukungan organisasi	Fleksibilitas jadwal, kesejahteraan, penambahan SDM, kesehatan mental

Pembahasan

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa perawat generasi milenial memaknai *work life balance* sebagai kemampuan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, serta kebutuhan diri sendiri. Bagi para responden dalam ini perawat, *work life balance* tidak hanya dipahami sebagai pembagian waktu secara proporsional, tetapi juga mencakup, kesehatan fisik, hubungan sosial, keseimbangan emosional dan kesempatan untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa konsep *work life balance* telah mengalami perkembangan dari sekadar keseimbangan waktu (*time balance*) menjadi keseimbangan yang lebih holistik. Para perawat memandang bahwa keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan harus diiringi dengan kemampuan mempertahankan kualitas hubungan keluarga, memperoleh waktu istirahat yang cukup, serta menjaga kesehatan mental. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dipersepsikan sebagai bagian dari kesejahteraan individu (*employee well-being*).

Temuan tersebut sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh (Dennira, 2020) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga konflik antarperan dapat diminimalkan. Demikian pula, (Astuti, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* adalah Kemampuan seseorang untuk mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan tidak mengalami masalah antara keduanya.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pemaknaan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan telah menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Generasi milenial cenderung tidak lagi menjadikan kompensasi finansial sebagai satu-satunya ukuran keberhasilan bekerja, melainkan juga memperhatikan kualitas hidup, fleksibilitas kerja, serta kesempatan menikmati kehidupan di luar pekerjaan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memandang *work life balance* sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan retensi tenaga keperawatan. Rumah sakit perlu memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang dicapai perawat, memberikan kesempatan untuk berkembang kepada perawat, menyelenggarakan sistem rotasi yang terjadwal dan berkesinambungan (Hasanah, 2020)

5.1. Work-Life Balance sebagai Bentuk Employee Well-Being

Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life balance tidak lagi dipahami hanya sebagai pembagian waktu antara pekerjaan dan keluarga. Perawat generasi milenial memaknainya sebagai upaya mencapai kesejahteraan hidup secara menyeluruh.

Konsep ini sejalan dengan perkembangan MSDM modern yang menempatkan *employee well-being* sebagai tujuan strategis organisasi. Generasi milenial cenderung menempatkan kesehatan mental, hubungan sosial, dan kualitas hidup sebagai indikator penting keberhasilan karier.

5.2. Tekanan Kerja dalam Perspektif *Job Demands-Resources Theory*

Menurut JD-R Theory, tingginya job demands tanpa diimbangi job resources akan meningkatkan risiko burnout.

Dalam penelitian ini, job demands yang dialami perawat meliputi:

1. Beban kerja tinggi;
2. Tekanan waktu;
3. Tuntutan emosional;
4. Sistem kerja shift.

Sedangkan job resources yang masih terbatas meliputi:

1. Jumlah tenaga kerja;
2. Fleksibilitas jadwal;
3. Program kesehatan mental.

Ketidakseimbangan tersebut berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis dan meningkatkan turnover intention.

5.3. Strategi Coping sebagai Upaya Mempertahankan Sumber Daya

Berdasarkan Conservation of Resources Theory, individu akan berusaha mempertahankan sumber daya yang dimilikinya.

Perawat dalam penelitian ini melakukan berbagai strategi coping seperti:

1. Menjaga hubungan keluarga;
2. Memanfaatkan waktu libur;
3. Berolahraga;
4. Aktivitas spiritual;
5. Membangun hubungan sosial.

Strategi tersebut membantu perawat memulihkan energi fisik dan psikologis.

5.4. Dukungan Organisasi sebagai Faktor Penentu

Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life balance bukan semata-mata tanggung jawab individu. Kebijakan organisasi memiliki peranan besar dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja. Rumah sakit perlu menerapkan:

1. Flexible scheduling;
2. Employee Assistance Program;
3. Program kesehatan mental;
4. Penambahan tenaga perawat;
5. Sistem penghargaan yang adil.

Dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan:

1. Kepuasan kerja;
2. Employee engagement;
3. Komitmen organisasi;
4. Retensi tenaga kesehatan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna *work-life balance* pada perawat generasi milenial di tengah tekanan kerja yang mereka hadapi dalam lingkungan rumah sakit. Berdasarkan hasil penelitian fenomenologi, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dimaknai oleh perawat generasi milenial tidak hanya sebagai kemampuan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi lebih luas sebagai kondisi kesejahteraan yang mencakup keseimbangan fisik, psikologis, emosional, sosial, dan spiritual. Bagi para informan, keseimbangan hidup tercapai ketika mereka mampu menjalankan peran profesional sebagai perawat tanpa kehilangan kesempatan untuk menjaga kesehatan, membangun hubungan keluarga yang harmonis, serta memiliki waktu untuk pemulihan diri (*self-recovery*). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perawat generasi milenial menghadapi berbagai tekanan kerja yang cukup kompleks, meliputi tingginya beban kerja, sistem kerja shift, keterbatasan jumlah tenaga keperawatan, tuntutan administratif, serta tekanan emosional akibat interaksi intensif dengan pasien dan keluarga pasien. Tekanan kerja tersebut menyebabkan munculnya berbagai dampak negatif, seperti kelelahan fisik, gangguan pola tidur, stres kerja, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), hingga gejala burnout. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa perawat generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih menekankan pentingnya kualitas hidup, kesehatan mental, fleksibilitas kerja, serta kebermaknaan hidup. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih mudah memengaruhi kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa untuk dapat mempertahankan *work-life balance*, para perawat mengembangkan berbagai strategi coping, antara lain melalui manajemen waktu, peningkatan kualitas hubungan dengan keluarga, dukungan sosial dari rekan kerja, aktivitas rekreasi, olahraga, serta pendekatan spiritual. Strategi-strategi tersebut menjadi mekanisme penting dalam membantu perawat memulihkan energi fisik dan psikologis yang terkuras akibat tekanan pekerjaan. Selain faktor individu, penelitian ini menegaskan bahwa dukungan organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan *work-life balance*. Perawat membutuhkan lingkungan kerja yang lebih suportif melalui pengaturan sistem shift yang lebih fleksibel, penambahan jumlah tenaga keperawatan, program kesehatan mental, layanan konseling, serta kebijakan kesejahteraan yang berorientasi pada kebutuhan tenaga kesehatan. Dengan demikian, pencapaian *work-life balance* tidak dapat dibebankan sepenuhnya kepada individu, tetapi memerlukan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai *work-life balance*, *employee well-being*, dan pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Penelitian ini juga memperkaya literatur fenomenologi dengan menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif perawat generasi milenial dalam memaknai keseimbangan kehidupan kerja. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi penting bagi manajemen rumah sakit untuk menjadikan kesejahteraan tenaga keperawatan sebagai bagian dari strategi organisasi. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja diharapkan tidak hanya mampu meningkatkan kesejahteraan perawat, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, kepuasan pasien, komitmen organisasi, serta retensi tenaga keperawatan dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 12 perawat generasi milenial, dapat disimpulkan bahwa: **1).** *Work life balance* dimaknai sebagai kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, waktu istirahat, dan kehidupan sosial. Bagi para perawat, keseimbangan tersebut menjadi indikator penting bagi kesejahteraan pribadi dan profesional. **2).** Tekanan kerja terutama bersumber dari tingginya beban kerja, meningkatnya tuntutan pasien, sistem kerja shift, serta tekanan emosional dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kondisi tersebut memengaruhi waktu bersama keluarga, kualitas istirahat, dan kehidupan sosial perawat. **3).** Perawat mengembangkan berbagai strategi untuk mempertahankan *work life balance*, seperti manajemen waktu, memanfaatkan waktu libur, menjaga komunikasi dengan keluarga, melakukan aktivitas rekreasi, dan memperoleh dukungan dari rekan kerja serta keluarga. **4).** Dukungan organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan. Para informan mengharapkan kebijakan rumah sakit yang lebih mendukung kesejahteraan perawat, seperti penambahan tenaga keperawatan, pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, sistem tiga shift, peningkatan penghargaan dan kesejahteraan, serta perhatian terhadap kesehatan mental tenaga keperawatan.

Referensi

1. Azzahra, N., & Yulia, S. (2024). Pengaruh Shift Kerja terhadap Kualitas Tidur Perawat. *Jurnal Inspirasi Kesehatan*, 2(2), 218-228.
2. Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494-4506.
3. Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan Work life Balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja part-time di Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 122-144.
4. Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh Work life Balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4).

5. Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 294-328.
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
7. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
8. Cooper, C., & Dewe, P. (2008). Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational medicine*, 58(8), 522-524.
9. Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-life balance karyawan milenial level manajerial bank tabungan negara syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 194-298.
10. Faiq, M., Syahada, A., Megarani, A. R., Rahman, F., & Qurnain, N. (2026). Makna Work-Life Balance bagi Karyawan dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Produktivitas Kerja UKM Pamekasan. *EconoPulse Nexus: Journal of Economics, Business, and Finance*, 2(01), 117-128.
11. Fortuna, I. D. (2025). Hubungan Work-Life Balance dan Beban Kerja dengan Keinginan Pindah Kerja pada Perawat Rumah Sakit X. *Jurnal Manajemen Kesehatan dan Keperawatan*, 2(3), 176-182.
12. Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.
13. Hasanah, L., Rahayuwati, L., & Yudianto, K. (2020). Sumber stres kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 3(3), 111-128.
14. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
15. Ibrahim, I. H., Haliah, H., & Habbe, A. H. (2023). Pengaruh Tekanan Waktu, Konflik Peran dan Integritas terhadap Kualitas Audit dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 102-122.
16. Jalil, A., & Sabrina, R. (2021). Pengaruh Tekanan Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah KC Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 3(1), 46-56.
17. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
18. Mettathirtha, R., & Septiana, A. (2025). Keseimbangan Hidup dan Kelelahan Emosional Sebagai Penentu Kinerja Perawat Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 23(2), 208-221.
19. Muhajirin, F. A. R., Sulaiman, L., & Setiwan, S. (2024). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja pada Perawat. *Bioscientist: Jurnal Ilmiah Biologi*, 12(2), 1853-1860.
20. Muhtar, S., Putri, S., Fitria, S., & Ginting, C. D. B. (2025). Tinjauan Teoritis tentang Hubungan antara Work-Life Balance dan OCB dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Indonesian Journal of Accounting, Governance, and Auditing*, 49-63.
21. Nafis, B., Chan, A., & Raharja, S. U. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126.
22. Nasution, U. K. (2025). Hubungan Kualitas Tidur Terhadap Stres Kerja Perawat Inap Di Rumah Sakit Umum Haji Medan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Mandala Waluya*, 5(2), 338-354.
23. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational.
24. Sapulette, R. A., Rengifurwarin, Z. A., & Bahasoan, A. (2025). Analisis Efektivitas Pelayanan Kesehatan Pasien di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Masohi Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 2547-2559.
25. Sephiana, R. N., & Fiermaningsih, N. (2025). Peranan Work life Balance dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Karyawan Hotel De Laila Inn. *Business and Economic Publication*, 3(1), 50-54.
26. Sumilih, D. A., Jaya, A., Fitrianiingsih, A. D. R., Nugrohowardhani, R. L. K. R., Irawan, E. P., Dirna, F. C., ... & Kurniasih, U. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. PT. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia.
27. Susilawati, Y., Widyarini, M., & Grahadian, K. (2024). Kompetensi Komunikasi dalam Hubungan antara Profesionalisme dan Kepuasan Kerja pada Perawat Milenial dan Generasi Z. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
28. Utari, I. A. L. A., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit: Tinjauan teoritis. *Jurnal Kesehatan Amanah*, 7(1), 51-60.
29. Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres kerja, keterlibatan kerja dan intensi turnover pada generasi milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-163.
30. Purwaningsih, E. (2023). Kebijakan terkait krisis kesehatan: Analisa kebutuhan tenaga kesehatan selama pandemi Covid-19 di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia: JKKI*, 12(02), 66-73.
31. Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83-97.
32. Widyastuti, I. (2025). SUMBER DAYA MANUSIA di Era Industri 4.0 dan Society 5.0. <https://penerbitmafya.com/produk/perencanaan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-di-era-industri-4-0-dan-society-5-0/>
33. Qorihah, I., Marchamah, D. N. S., & Dewi, R. A. E. P. (2025). Analisis Efisiensi Sistem Kerja Enam Hari Di Unit Satuan Pengawas Internal Rumah Sakit X Semarang. *Indonesian Journal of Health Community*, 6(2), 123-134.
34. Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 4(1), 38-57.