



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: 11684-11694

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

Pengaruh Work Life Balance dan Work Environment terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan

William Girsang, Sienny

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan

natanaelwiliam584@gmail.com, sienny.se@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Haji Medan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada data Key Performance Indicator (KPI) RSU Haji Medan periode 2021–2025 yang menunjukkan capaian berkisar antara 74,12% hingga 78,88%, masih di bawah standar sangat baik yang ditetapkan sebesar 80–90%. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat rawat inap RSU Haji Medan yang berjumlah 111 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (*total sampling*). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t hitung $10,225 > t$ tabel $1,982$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$; (2) *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t hitung $9,161 > t$ tabel $1,982$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$; (3) secara simultan, *work life balance* dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai F hitung $87,615 > F$ tabel $3,081$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,619 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan 61,9% variasi kinerja perawat. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,268 + 0,732X_1 + 0,525X_2 + e$.

Kata kunci: *Work Life Balance*, *Work Environment*, Kinerja Perawat

1. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun kelengkapan fasilitas medis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama tenaga keperawatan. Perawat merupakan profesi yang memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien karena bertanggung jawab memberikan pelayanan secara berkelanjutan selama dua puluh empat jam melalui sistem kerja bergilir (*shift*). Oleh karena itu, kualitas kinerja perawat menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat yang optimal akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan, keselamatan pasien (*patient safety*), kepuasan pasien, efektivitas pelayanan medis, serta citra positif rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan [1].

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil kerja individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Pada sektor pelayanan kesehatan, tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan perawat harus mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dengan kehidupan pribadinya. Di sisi lain, organisasi juga dituntut menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar tenaga kesehatan mampu menjalankan tugas secara optimal. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit tidak hanya bergantung pada kompetensi tenaga kesehatan, tetapi juga dipengaruhi oleh keberhasilan organisasi dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya *work life balance* dan *work environment* [2].

Work life balance menjadi isu yang semakin penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan karena profesi perawat identik dengan beban kerja yang tinggi, sistem kerja bergilir, tekanan emosional, serta tuntutan pelayanan yang berlangsung tanpa henti. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stres kerja, kelelahan fisik, kelelahan emosional (*burnout*), serta

menurunnya motivasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan perawat menjaga kondisi fisik dan psikologis sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional, berkualitas, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Oleh karena itu, *work life balance* dipandang sebagai salah satu faktor strategis yang dapat meningkatkan kinerja tenaga keperawatan.

Selain *work life balance*, lingkungan kerja (*work environment*) juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas perawat. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, serta ketersediaan fasilitas pendukung, tetapi juga meliputi aspek nonfisik berupa hubungan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, serta meningkatkan koordinasi antarprofesi kesehatan sehingga pelayanan kepada pasien dapat berlangsung secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengganggu konsentrasi, meningkatkan tekanan kerja, serta menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien [2].

Rumah Sakit Umum (RSU) Haji Medan merupakan salah satu rumah sakit rujukan pemerintah di Provinsi Sumatera Utara yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai rumah sakit rujukan, RSU Haji Medan dituntut mampu mempertahankan mutu pelayanan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga keperawatan. Saat ini, pelayanan rawat inap didukung oleh 111 perawat yang tersebar pada enam ruang perawatan. Besarnya tanggung jawab pelayanan tersebut menjadikan kinerja perawat sebagai salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan rumah sakit dalam mencapai standar mutu pelayanan yang telah ditetapkan.

Namun demikian, berdasarkan data *Key Performance Indicator* (KPI) perawat rawat inap yang diperoleh dari KASI Keperawatan RSU Haji Medan, capaian kinerja perawat selama periode 2021–2025 menunjukkan kondisi yang masih berfluktuasi dan belum mencapai kategori "sangat baik" sesuai standar rumah sakit, yaitu sebesar 80–90%. Pada tahun 2021 nilai KPI tercatat sebesar 76,65%, kemudian menurun menjadi 74,12% pada tahun 2022. Selanjutnya terjadi peningkatan menjadi 76,90% pada tahun 2023, meningkat kembali menjadi 78,18% pada tahun 2024, dan mencapai 78,88% pada tahun 2025. Meskipun menunjukkan tren peningkatan dalam tiga tahun terakhir, capaian tersebut masih berada di bawah target institusi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja perawat sehingga memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit.

Tabel 1. Data KPI RSU Haji Medan Tahun 2021–2025

Tahun	Total KPI (%)
2021	76,65
2022	74,12
2023	76,90
2024	78,18
2025	78,88

Sumber: KASI Keperawatan RSU Haji Medan

Rendahnya capaian KPI tersebut menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja perawat tidak dapat hanya dilakukan melalui peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kondisi psikologis maupun lingkungan kerja perawat. Oleh karena itu, identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi sangat penting sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti mampu mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong peningkatan produktivitas kerja [3]. Di sisi lain, penelitian mengenai *work environment* juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dan kualitas pelayanan tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja secara lebih fokus, efisien, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat [4].

Meskipun demikian, kajian mengenai pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap kinerja perawat masih menunjukkan beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Sebagian besar penelitian terdahulu

dilakukan pada sektor industri, perusahaan jasa, maupun organisasi bisnis, sedangkan penelitian pada sektor pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit pemerintah daerah, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya menguji kedua variabel tersebut secara terpisah sehingga belum banyak penelitian yang menganalisis pengaruh *work life balance* dan *work environment* secara simultan terhadap kinerja perawat. Padahal, kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan yang erat dalam membentuk kondisi kerja yang mampu mendukung produktivitas tenaga kesehatan.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 30 perawat rawat inap di RSUD Haji Medan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebanyak 70% responden mengaku masih mengalami kesulitan dalam membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan 66,7% menyatakan belum mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga secara bersamaan. Pada aspek lingkungan kerja, sebanyak 66,7% responden menyatakan fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung pelayanan yang optimal, 63,3% mengeluhkan ruang kerja yang relatif sempit, dan 60% menyatakan tingkat kebisingan di ruang perawatan mengganggu konsentrasi selama bekerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan *work life balance* dan *work environment* masih menjadi isu nyata yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja perawat di RSUD Haji Medan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan empiris mengenai pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap kinerja perawat pada rumah sakit rujukan pemerintah di Kota Medan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada analisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja perawat rawat inap dengan menggunakan data empiris terkini yang diperoleh langsung dari kondisi riil RSUD Haji Medan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, tetapi juga menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan tenaga keperawatan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan; (2) pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan; dan (3) pengaruh *work life balance* dan *work environment* secara simultan terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *work environment* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Penelitian dilaksanakan pada unit rawat inap RSUD Haji Medan yang berlokasi di Jalan Rumah Sakit H. No. 47, Kenangan Baru, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Populasi penelitian terdiri atas seluruh perawat rawat inap yang aktif bertugas pada enam ruang perawatan di RSUD Haji Medan sebanyak 111 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik total sampling sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian [5]. Dengan demikian, jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 111 responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden pada bulan Januari–Februari 2026. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang skor 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner terdiri atas 23 item pernyataan yang meliputi variabel *work life balance* sebanyak 6 item, *work environment* sebanyak 8 item, dan kinerja perawat sebanyak 9 item. Sebelum digunakan pada penelitian utama, instrumen diuji coba kepada 30 responden di luar sampel penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel pada taraf signifikansi 5% [6]. Reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai $\alpha > 0,70$ menunjukkan instrumen reliabel dan konsisten digunakan dalam pengukuran variabel penelitian [7].

Analisis data dilakukan menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban penelitian, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas

berdasarkan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh parsial diuji menggunakan uji t, pengaruh simultan diuji menggunakan uji F, sedangkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 111 perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Haji Medan sebagai responden. Dari 111 responden. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (81,1%) dengan rentang usia dominan 26–35 tahun (47,7%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga keperawatan di RSUD Haji Medan didominasi kelompok usia produktif yang memiliki mobilitas kerja tinggi dan tanggung jawab keluarga yang relatif besar. Kondisi tersebut relevan dengan variabel work life balance karena perawat pada fase usia produktif cenderung menghadapi tuntutan ganda antara pekerjaan dan kehidupan personal. Ditinjau dari pendidikan, sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan (59,5%) dan S1/Ners (36,0%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun (42,3%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat masih berada pada fase pengembangan kompetensi dan adaptasi lingkungan kerja.

3.2. Uji Instrumen Penelitian

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,361). Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja perawat sebesar 0,927, work life balance sebesar 0,908, dan work environment sebesar 0,917. Seluruh nilai di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,060 $>$ 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,994 dan VIF sebesar 1,006 untuk kedua variabel independen, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Uji heterokedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.268	2.095		2.514	0.013
Work Life Balance (X1)	.732	.072	.609	10.225	0,000
Work Environment (X2)	.525	.057	.546	9.161	0,000

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,268 + 0,732X_1 + 0,525X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa work life balance dan work environment memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Koefisien work life balance sebesar 0,732 menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,732 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, work environment memiliki koefisien sebesar 0,525 yang berarti semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja perawat juga meningkat.

Nilai beta standar menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh relatif lebih besar dibandingkan work environment terhadap kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas perawat di RSUD Haji Medan.

3.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5.268	2.095		2.514	.013
Work Life Balance (X1)	.732	.072	.609	10.225	.001
Work Environment (X2)	.525	.057	.546	9.161	.001

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa work life balance dan work environment masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat karena memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1542.373	2	771.186	87.615	0.001
Residual	950.618	108	8.802		
Total	2492.991	110			

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa work life balance dan work environment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787	.619	.612	2.967

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 87,615 > F tabel 3,081 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,619 mengindikasikan bahwa work life balance dan work environment secara bersama-sama menjelaskan 61,9% variasi kinerja perawat, sedangkan 38,1% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

3.6. Pembahasan

3.6.1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,732 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut tidak dapat dipertahankan, maka potensi penurunan kinerja akan semakin besar akibat meningkatnya tekanan kerja, kelelahan, maupun konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Besarnya nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Keseimbangan tersebut memungkinkan perawat untuk mengelola waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya konsentrasi, motivasi kerja, ketepatan dalam pengambilan keputusan, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerjanya cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil sehingga dapat melaksanakan asuhan keperawatan secara optimal.

Secara empiris, kondisi tersebut sangat relevan dengan karakteristik profesi perawat yang memiliki beban kerja tinggi, sistem kerja bergilir (*shift*), serta tanggung jawab pelayanan kesehatan selama dua puluh empat jam. Selain dituntut memberikan pelayanan yang cepat dan tepat, perawat juga harus mampu menghadapi berbagai kondisi pasien dengan tingkat kompleksitas yang berbeda. Tuntutan tersebut sering kali menyebabkan berkurangnya waktu

istirahat, meningkatnya kelelahan fisik, serta tekanan emosional dalam menjalankan profesinya. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan *work life balance* yang baik, maka risiko munculnya stres kerja, *burnout*, kelelahan emosional, hingga menurunnya kualitas pelayanan akan semakin besar. Sebaliknya, ketika keseimbangan kehidupan kerja dapat terjaga, perawat akan lebih mudah mempertahankan kesehatan fisik dan mental sehingga mampu bekerja secara lebih fokus, produktif, dan profesional.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh karakteristik responden yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada rentang usia 26–35 tahun dan didominasi oleh perempuan. Kelompok usia tersebut merupakan usia produktif yang umumnya memiliki mobilitas kerja tinggi sekaligus mulai memikul tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Di sisi lain, dominasi responden perempuan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berpotensi menjalankan peran ganda, yaitu sebagai tenaga kesehatan sekaligus sebagai ibu rumah tangga atau pengelola keluarga. Kondisi tersebut menjadikan kemampuan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai aspek yang sangat penting dalam mempertahankan kinerja. Oleh karena itu, kebijakan rumah sakit yang mendukung fleksibilitas jadwal kerja, pemerataan pembagian *shift*, serta pemberian waktu istirahat yang memadai menjadi faktor pendukung dalam mewujudkan *work life balance* bagi perawat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil pra-survei yang dilakukan sebelum penelitian utama. Sebagian besar perawat mengemukakan bahwa mereka masih mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tingginya intensitas pekerjaan serta sistem kerja bergilir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja masih menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian dari manajemen rumah sakit. Apabila institusi mampu menciptakan kebijakan yang mendukung tercapainya *work life balance*, maka perawat akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk memulihkan kondisi fisik dan psikologis setelah bekerja sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada pasien.

Secara teoritis, temuan penelitian ini mendukung pandangan Taslim et al. [8] yang menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu mengelola secara seimbang tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga tidak terjadi konflik yang mengganggu efektivitas pelaksanaan kedua peran tersebut. Keseimbangan tersebut tidak hanya berdampak pada meningkatnya kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas proses kerja, peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, kemampuan perawat menjaga keseimbangan kehidupan kerja menjadi modal penting untuk mempertahankan kualitas pelayanan yang aman, cepat, dan berorientasi pada kebutuhan pasien [8].

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Ismanto, Kumalasari, dan Febrianti [9], membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan karena keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Rasak et al. [10] yang menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian Putri et al. [11] juga menunjukkan bahwa peningkatan *work life balance* mampu memperbaiki kualitas kinerja melalui penurunan tingkat stres kerja, meningkatnya komitmen terhadap organisasi, serta bertambahnya semangat dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut dapat dipahami bahwa *work life balance* bukan hanya memberikan manfaat bagi kesejahteraan individu perawat, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Perawat yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya akan lebih siap secara fisik maupun psikologis dalam menjalankan tugas, mampu bekerja secara efektif, memberikan pelayanan yang lebih berkualitas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Umum Haji Medan perlu terus mengembangkan kebijakan yang mendukung terciptanya *work life balance*, seperti pengaturan jadwal kerja yang lebih proporsional, pemerataan beban kerja, penyediaan waktu istirahat yang memadai, serta pemberian dukungan psikososial bagi perawat agar kinerja yang optimal dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

3.6.2. Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan nilai

koefisien regresi sebesar 0,525 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menurunkan efektivitas kerja, menghambat pelaksanaan tugas, serta memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya memberikan rasa aman dan nyaman selama bekerja, tetapi juga membantu perawat melaksanakan tugas secara lebih efektif, teliti, dan efisien. Dalam lingkungan kerja yang kondusif, perawat dapat berkonsentrasi dengan lebih baik, meminimalkan kesalahan dalam tindakan keperawatan, serta meningkatkan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja maupun tenaga kesehatan lainnya. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik masih menjadi salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Berdasarkan hasil penelitian dan kondisi lapangan, beberapa kondisi seperti kebisingan di ruang perawatan, keterbatasan fasilitas pendukung, serta ruang kerja yang relatif sempit berpotensi memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Padahal, profesi perawat merupakan pekerjaan yang menuntut ketelitian, ketepatan, dan kecepatan dalam setiap tindakan. Aktivitas seperti pemberian obat, pencatatan dokumentasi asuhan keperawatan, pemantauan kondisi pasien, hingga koordinasi dengan tenaga medis lainnya memerlukan lingkungan kerja yang mendukung agar risiko kesalahan dapat diminimalkan. Oleh karena itu, penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta penataan ruang kerja yang lebih ergonomis menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga memiliki peranan yang tidak kalah penting dalam membentuk kinerja perawat. Lingkungan nonfisik mencakup hubungan interpersonal antarpegawai, komunikasi dengan atasan, kerja sama tim, dukungan organisasi, serta iklim kerja yang harmonis. Dalam pelayanan kesehatan, keberhasilan penanganan pasien tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada efektivitas koordinasi antarprofesi. Hubungan kerja yang harmonis akan mempermudah proses komunikasi, mempercepat pengambilan keputusan klinis, meningkatkan kolaborasi antartanaga kesehatan, serta mengurangi potensi terjadinya konflik di lingkungan kerja. Sebaliknya, apabila hubungan kerja kurang harmonis, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan psikologis, menurunkan motivasi kerja, menghambat koordinasi, bahkan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien.

Karakteristik pekerjaan perawat yang berlangsung selama dua puluh empat jam melalui sistem kerja bergilir (*shift*) menjadikan lingkungan kerja sebagai faktor yang sangat menentukan dalam menjaga stabilitas kinerja. Perawat tidak hanya menghadapi tuntutan fisik akibat durasi kerja yang panjang, tetapi juga menghadapi tekanan emosional ketika memberikan pelayanan kepada pasien dengan berbagai tingkat kondisi kesehatan. Dalam situasi seperti ini, lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang positif akan membantu mengurangi tekanan kerja sehingga perawat mampu mempertahankan produktivitas dan profesionalismenya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memperbesar risiko kelelahan kerja, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori Gibson [12] yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi perilaku individu dan kinerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, efektivitas komunikasi, serta produktivitas pegawai. Dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap kenyamanan tenaga kesehatan, tetapi juga berdampak pada keselamatan pasien (*patient safety*), mutu pelayanan, dan efektivitas penyelenggaraan layanan kesehatan secara keseluruhan [12].

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Irawan et al. [13] yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi organisasi yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Kesesuaian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara konsisten memengaruhi kinerja pegawai, baik pada sektor bisnis maupun sektor pelayanan publik, termasuk rumah sakit [13].

Selain itu, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat tergolong kuat, nilai koefisien regresinya masih lebih rendah dibandingkan *work life balance*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tetap merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, namun efektivitasnya akan semakin optimal apabila didukung oleh keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman perlu diimbangi dengan kemampuan perawat dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya agar kinerja yang dihasilkan dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Umum Haji Medan perlu terus melakukan perbaikan terhadap aspek lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun nonfisik. Upaya seperti peningkatan fasilitas pendukung pelayanan, penataan ruang kerja yang lebih nyaman, pengendalian kebisingan, penguatan komunikasi organisasi, serta pembangunan budaya kerja yang kolaboratif diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, perawat akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja individu maupun kualitas pelayanan rumah sakit dapat terus ditingkatkan.

3.6.3. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Environment* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan secara Simultan

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work environment* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Haji Medan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 87,615 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,619 menunjukkan bahwa sebesar 61,9% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja, sistem kompensasi, budaya organisasi, maupun kompetensi individu. Temuan ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work environment* merupakan dua faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan.

Besarnya nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks penelitian ini, *work life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sedangkan *work environment* menggambarkan kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan profesionalisme perawat.

Secara empiris, karakteristik pekerjaan perawat memiliki kompleksitas yang tinggi karena harus memberikan pelayanan kesehatan secara berkesinambungan selama dua puluh empat jam melalui sistem kerja bergilir (*shift*). Kondisi tersebut menuntut kesiapan fisik, mental, dan emosional yang optimal agar pelayanan kepada pasien dapat dilakukan secara cepat, tepat, dan aman. Apabila perawat mampu menjaga keseimbangan kehidupannya, maka tingkat kelelahan, stres, maupun konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis akan membantu perawat menjalankan tugas secara lebih efektif. Oleh karena itu, keberhasilan peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan salah satu aspek, tetapi memerlukan sinergi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja tanpa diimbangi dengan *work life balance* yang baik belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman memang dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja, namun apabila perawat masih mengalami kelelahan akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka produktivitas dan kualitas pelayanan tetap berpotensi mengalami penurunan. Sebaliknya, *work life balance* yang baik juga tidak akan memberikan hasil maksimal apabila lingkungan kerja tidak mendukung, misalnya karena keterbatasan fasilitas, tingginya tingkat kebisingan, kurangnya koordinasi antartim kesehatan, atau hubungan kerja yang kurang harmonis. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi (*complementary relationship*) dalam membentuk kinerja perawat yang optimal.

Temuan tersebut sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dengan lingkungan organisasi. Individu yang memiliki kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, sistem organisasi yang efektif, serta iklim kerja yang positif [14]. Demikian pula, Fred Luthans menjelaskan bahwa perilaku kerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis individu dengan faktor lingkungan organisasi sehingga peningkatan produktivitas harus dilakukan melalui pengembangan kedua aspek tersebut secara bersamaan [15].

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, temuan penelitian ini juga mendukung pandangan Gary Dessler yang menyatakan bahwa organisasi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi apabila mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus memperhatikan kesejahteraan pegawai, termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap kedua aspek tersebut cenderung memiliki tingkat produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kualitas pelayanan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada aspek operasional semata [16].

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Rumah Sakit Umum Haji Medan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja perawat. Upaya peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui penyediaan sarana dan prasarana kerja saja, tetapi juga perlu disertai dengan kebijakan yang mendukung terciptanya *work life balance*. Strategi tersebut dapat diwujudkan melalui pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pemerataan pembagian *shift*, pengelolaan beban kerja yang proporsional, penyediaan ruang kerja yang lebih nyaman, pengendalian tingkat kebisingan di ruang perawatan, peningkatan fasilitas pendukung pelayanan, serta penguatan komunikasi dan hubungan interpersonal antarpegawai. Pendekatan yang terintegrasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kesiapan fisik dan psikologis perawat sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat terus ditingkatkan.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi kebijakan manajemen Rumah Sakit Umum Haji Medan dalam meningkatkan capaian *Key Performance Indicator* (KPI) perawat yang selama periode 2021–2025 masih belum mencapai kategori sangat baik. Optimalisasi *work life balance* dan *work environment* secara berkelanjutan diharapkan tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja perawat, tetapi juga berdampak pada meningkatnya keselamatan pasien, kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit, efektivitas organisasi, serta daya saing Rumah Sakit Umum Haji Medan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang berorientasi pada mutu pelayanan.

3.6.4. Implikasi Hasil Penelitian bagi Manajemen Rumah Sakit Umum Haji Medan

Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang penting, baik secara teoritis maupun praktis, terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan. Berdasarkan hasil analisis regresi, uji parsial, dan uji simultan, diketahui bahwa *work life balance* dan *work environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga keperawatan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan faktor psikologis, sosial, maupun lingkungan kerja sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan kondisi organisasi. Dalam konteks pelayanan kesehatan, *work life balance* berperan sebagai faktor internal yang memengaruhi kesiapan fisik, mental, dan emosional tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya, sedangkan *work environment* merupakan faktor eksternal yang membentuk kenyamanan, keamanan, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge yang menjelaskan bahwa perilaku dan kinerja individu dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik personal dengan lingkungan organisasi tempat individu tersebut bekerja [14]. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat.

Selain memperkuat teori perilaku organisasi, hasil penelitian ini juga mendukung konsep manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Gary Dessler bahwa organisasi yang mampu memperhatikan kesejahteraan pegawai sekaligus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif akan memiliki tingkat produktivitas, komitmen organisasi, dan kualitas pelayanan yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada pencapaian target kerja semata [16]. Dalam konteks rumah sakit, perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja menjadi semakin penting karena perawat merupakan ujung tombak pelayanan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama dua puluh empat jam.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen Rumah Sakit Umum Haji Medan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja perawat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,9% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan *work environment*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perbaikan pada kedua aspek tersebut berpotensi memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja maupun mutu pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sebaiknya tidak hanya berorientasi pada pencapaian target pelayanan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan tenaga keperawatan sebagai aset utama organisasi.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah penyusunan jadwal kerja yang lebih seimbang melalui pengaturan sistem *shift* yang mempertimbangkan kebutuhan istirahat, kondisi fisik, serta kehidupan keluarga perawat. Pengaturan jadwal kerja yang proporsional akan membantu mengurangi kelelahan kerja (*fatigue*), menekan tingkat stres, serta memberikan kesempatan yang cukup bagi perawat untuk memulihkan kondisi fisik dan psikologis setelah menjalankan tugas pelayanan. Kebijakan tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, menurunkan tingkat *burnout*, serta mempertahankan produktivitas kerja dalam jangka panjang [14].

Selain pengaturan jadwal kerja, rumah sakit juga perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional. Pembagian tugas yang sesuai dengan jumlah tenaga keperawatan, tingkat kompleksitas pasien, serta kompetensi masing-masing perawat akan membantu mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Beban kerja yang seimbang memungkinkan setiap perawat memberikan pelayanan secara lebih teliti, cepat, dan aman sehingga risiko terjadinya kesalahan pelayanan (*medical error*) dapat diminimalkan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan berpotensi meningkatkan kelelahan fisik maupun emosional yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kepada pasien.

Perbaikan lingkungan kerja fisik juga perlu menjadi perhatian utama manajemen rumah sakit. Berdasarkan temuan penelitian, lingkungan kerja yang nyaman memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja perawat. Oleh karena itu, penyediaan ruang kerja yang lebih ergonomis, pengendalian tingkat kebisingan di ruang perawatan, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta ketersediaan peralatan medis yang lengkap merupakan langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tenaga kesehatan. Lingkungan kerja fisik yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja, tetapi juga berkontribusi terhadap keselamatan tenaga kesehatan dan pasien [16].

Di samping aspek fisik, penguatan lingkungan kerja nonfisik juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Manajemen rumah sakit perlu membangun budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka, kerja sama tim, saling menghargai, dan kepemimpinan yang suportif. Hubungan interpersonal yang harmonis antara sesama perawat maupun antara perawat dengan pimpinan akan meningkatkan koordinasi pelayanan, mempercepat penyelesaian masalah, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang didasarkan pada rasa saling percaya dan dukungan organisasi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kualitas kinerja pegawai [15].

Strategi lainnya adalah penyediaan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan. Ketersediaan alat kesehatan, sistem informasi rumah sakit yang efektif, fasilitas istirahat bagi tenaga kesehatan, serta sarana penunjang lainnya akan membantu perawat menjalankan tugas secara lebih efisien. Dukungan fasilitas yang memadai juga dapat mengurangi hambatan operasional sehingga perawat dapat lebih berfokus pada pemberian pelayanan kepada pasien. Dengan demikian, kualitas pelayanan yang diberikan menjadi lebih optimal dan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

Temuan penelitian ini juga memiliki kontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Perawat yang memiliki *work life balance* yang baik dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, lebih responsif terhadap kebutuhan pasien, serta

mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien, memperkuat citra positif rumah sakit, serta mendukung pencapaian indikator mutu pelayanan dan *Key Performance Indicator* (KPI) organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat hendaknya dipandang sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pelayanan kesehatan yang berkelanjutan, bukan sekadar upaya meningkatkan produktivitas individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Haji Medan memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara peningkatan kesejahteraan tenaga keperawatan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sinergi kedua aspek tersebut akan menghasilkan tenaga keperawatan yang lebih sehat secara fisik dan psikologis, lebih produktif dalam bekerja, serta mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, implementasi kebijakan yang berorientasi pada *work life balance* dan *work environment* diharapkan dapat menjadi strategi jangka panjang dalam meningkatkan daya saing dan mutu pelayanan Rumah Sakit Umum Haji Medan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan. *Work life balance* menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja perawat, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung efektivitas pelayanan keperawatan. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 61,9% variasi kinerja perawat, sehingga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja perawat perlu dilakukan melalui pengaturan sistem kerja yang lebih baik, peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, dan dukungan terhadap kesejahteraan perawat. Bagi manajemen RSUD Haji Medan, disarankan untuk: (1) menerapkan sistem penjadwalan kerja shift yang lebih fleksibel dan berkeadilan; (2) menyediakan program dukungan kesejahteraan perawat seperti layanan konseling; (3) melakukan pemeliharaan peralatan medis secara berkala; dan (4) melakukan upaya pengendalian kebisingan di ruang rawat inap. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian (motivasi, beban kerja, kompensasi), memperluas populasi, dan mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

- [1] M. Asir, R. A. Yuniawati, K. Mere, K. Sukardi, and M. A. Anwar, "Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia," *E-BISMA*, vol. 4, no. 1, pp. 32–42, 2023, doi: 10.37631/ebisma.v4i1.844.
- [2] V. N. Wahdah, A. D. Intiasari, and J. Mulyanto, "Evaluasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon," *J. Pendidik. dan Teknol. Kesehat.*, vol. 8, no. 2, pp. 243–252, 2025, doi: 10.56467/jptk.v8i2.446.
- [3] K. Rashmi and A. Kataria, "Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis," *Int. J. Sociol. Soc. Policy*, vol. 42, no. 11–12, pp. 1028–1065, 2022, doi: 10.1108/IJSSP-06-2021-0145.
- [4] B. Aust *et al.*, "How effective are organizational-level interventions in improving the psychosocial work environment, health, and retention of workers? A systematic overview of systematic reviews," *Scand J Work Env. Heal.*, vol. 49, no. 5, pp. 315–329, 2023, doi: 10.5271/sjweh.4097.
- [5] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, vol. 11, no. 1, 2023.
- [6] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [7] F. J. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, *Multivariate Data Analysis*. United Kingdom: Cengage Learning, 2019.
- [8] A. M. Taslim, R. A. Ahri, and U. Sulaeman, "Faktor faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar," *Wind. Public Heal. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 114–123, 2023, doi: 10.33096/woph.v4i1.579.
- [9] Ismanto, F. Kumalasari, and F. Febrianti, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs . Antam Pomalaa)," *J. Ilm. Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 1, pp. 82–94, 2024, doi: 10.57093/metansi.v7i1.248.
- [10] M. Rasak, L. A. Aliddin, and Sabri, "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan," *J. HOMANIS Halu Oleo Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 295–306, 2025, doi: doi.org/10.55598/homanis.v2i2.86.
- [11] M. A. P. Putri and D. P. D. Pramudita, "Pengaruh Work-Family Conflict dan Work-Life Balance pada Kinerja Perawat," *JIMMA J. Ilm. Manaj. Muhammadiyah Aceh*, vol. 15, no. 1, pp. 46–58, 2025, doi: 10.37598/jimma.v15i1.4.
- [12] J. L. Gibson, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Hill Education, 2021.
- [13] A. Irwan, A. Ismail, N. Latif, and A. Z. P. P. M., "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *KINERJA J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 19, no. 2, pp. 522–526, 2022, doi: 10.30872/jkin.v19i2.10997.
- [14] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior (19th ed.)*. Pearson, 2023.
- [15] F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education., 2024.
- [16] G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed. Pearson, 2020.