Borneo Nursing Journal (BNJ)
Volume 8, Nomor 2, Tahun 2026, Halaman 9387-9395 P-ISSN: 2685-5054
https://bnj.akys.ac.id/BNJ E-ISSN: 2654-8453

Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Work Life Balance* Perawat di RSUD Suriansyah Banjarmasin

Dina Rahmadaniah[1*], Mohammad Basit[2], M. Arief Wijaksono[3]
[1,2,3] Universitas Sari Mulia
[*]E-mail: dinarahmadaniah02@gmail.com

Abstrak

Work life balance merupakan kemampuan perawat dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya *work life balance*. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan stres, kelelahan, dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja perawat sehingga berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan *work life balance* perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan analitik korelasional dan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian berjumlah 65 perawat pelaksana yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner lingkungan kerja dan *work life balance*, kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square.* Sebagian besar responden menilai lingkungan kerjanya dalam kategori buruk sebanyak 41 orang (63,1%), sedangkan responden dengan *work life balance* buruk sebanyak 40 orang (61,5%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *work life balance*perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *work life balance* perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Lingkungan kerja yang lebih baik cenderung mendukung tercapainya *work life balance* yang lebih baik. Oleh karena itu, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, untuk mendukung kesejahteraan perawat dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, *Work Life Balance,* Perawat.

Abstract

Work-llife balance refers to nurses' ability to balance work demands with their personal lives. The work environment is one of the factors influencing the achievement of work-life balance. An unconducive work environment may increase stress and fatigue and disrupt nurses' work-life balance, ultimately affecting the quality of nursing services. To analyze the relationship between the work environment and nurses' work-life balance in the inpatient wards of Sultan Suriansyah Regional General Hospital, Banjarmasin. This study employed a quantitative method with a correlational analytic design using a cross-sectional approach. The sample consisted of 65 staff nurses selected through an accidental sampling technique. Data were collected using work environment and work-life balance questionnaires and analyzed using univariate analysis and the Chi-Square test for bivariate analysis. Most respondents perceived their work environment as poor, accounting for 41 respondents (63.1%), while 40 respondents (61.5%) had poor work-life balance. The Chi-Square test showed a p-value = 0.000 (p < 0.05), indicating a significant relationship between the work environment and nurses' work-life balance in the inpatient wards of Sultan Suriansyah Regional General Hospital, Banjarmasin. There is a significant relationship between the work environment and nurses' work-life balance at Sultan Suriansyah Regional General Hospital, Banjarmasin. A better work environment tends to support better work-life balance among nurses. Therefore, hospitals are expected to improve both the physical and non-physical aspects of the work environment to enhance nurses' well-being and improve the quality of nursing care.

Keywords: *Work environment, Work-life balance, Nurses.*

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit itu merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berperan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang bermutu. Keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia kesehatan,

khususnya perawat. Sebagai tenaga kesehatan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien, perawat dituntut mampu memberikan pelayanan optimal sekaligus menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) (Ningrum *et al*., 2026).

Work life balance itu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan aktivitas sosial. Kondisi *work life balance* yang baik dapat mendukung kesehatan fisik dan psikologis perawat serta meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan. Sebaliknya, *work life balance* yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas pelayanan keperawatan. Perawat termasuk profesi yang rentan mengalami gangguan *work life balance* karena tingginya tuntutan pekerjaan, sistem shift, dan beban kerja yang tinggi di rumah sakit (Fitriana, 2026).

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, fasilitas kerja, dan keamanan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dukungan atasan, dan budaya organisasi (Muthmainah, 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja perawat.

Penelitian Tahu *et al*. (2026) menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu membantu individu dalam mengurangi tekanan pekerjaan serta meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penelitian Fatma Pramesti *et al*. (2026) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja dan dukungan organisasi berhubungan dengan *work-family conflict* pada tenaga kesehatan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membantu tenaga kesehatan menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan menurunkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan lingkungan kerja pada tenaga kesehatan, seperti tingginya beban kerja, kurangnya dukungan organisasi, serta kondisi kerja yang kurang nyaman. Kondisi tersebut dapat berdampak pada terganggunya work life balance perawat. Perawat yang tidak mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja berisiko mengalami kelelahan emosional, penurunan kualitas hidup, hingga penurunan kualitas pelayanan kepada pasien (Fitriana, 2026).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada hari Senin, 18 Mei 2026 di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin melalui observasi dan wawancara singkat terhadap 5 orang perawat di ruang rawat inap menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan *work life balance*. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja di beberapa ruang rawat inap masih memiliki kondisi yang kurang optimal, terutama pada aspek tingkat kebisingan yang berasal dari mobilisasi pasien dan keluarga pasien serta lalu lalang petugas yang cukup tinggi sehingga dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi perawat dalam memberikan pelayanan. Selain itu, perawat menyampaikan bahwa mereka bekerja dengan sistem shift selama 24 jam yang mengharuskan mereka tetap memberikan pelayanan secara berkesinambungan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa 3 dari 5 perawat yang diwawancarai mengaku mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jadwal kerja bergilir menyebabkan waktu bersama keluarga menjadi terbatas, waktu istirahat berkurang, dan sering kali merasa lelah setelah menyelesaikan dinas sehingga aktivitas di luar pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada *work life balance*, khususnya pada dimensi keseimbangan waktu (*time balance***)** antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Muthmainah (2023), lingkungan kerja yang kondusif mendukung tercapainya *work life balance* perawat, sedangkan lingkungan

kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan stres kerja dan mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan rancangan analitik korelasional dan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin pada bulan Juli 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin dengan jumlah 116 orang. Sampel penelitian berjumlah 65 perawat yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 10 Juli 2026 sampai dengan 15 Juli 2026. Selama periode tersebut, diperoleh 65 perawat yang memenuhi kriteria penelitian, sedang bertugas, dan bersedia menjadi responden. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin, berstatus aktif selama periode penelitian, telah bekerja minimal 6 bulan di ruang rawat inap, serta bersedia menjadi responden dengan menandatangani lembar *informed consent*, mampu membaca, memahami, dan mengisi kuesioner secara mandiri. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi perawat yang sedang cuti pada saat penelitian berlangsung, sedang menjalani pendidikan atau tugas belajar di luar rumah sakit, sedang menjalani orientasi atau masa percobaan, tidak menyelesaikan pengisian kuesioner secara lengkap, serta perawat yang menolak atau mengundurkan diri sebagai responden selama penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner lingkungan kerja dan kuesioner *work life balance*. Kuesioner lingkungan kerja diadopsi dari penelitian Nurdiana (2022) yang terdiri dari 16 butir pernyataan menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju dengan skor 0–4. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur persepsi perawat terhadap lingkungan kerja yang meliputi aspek penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, tata letak peralatan, dan hubungan sesama rekan kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin baik persepsi perawat terhadap lingkungan kerja. Hasil pengukuran lingkungan kerja dikategorikan menjadi buruk apabila total skor ≤ nilai *mean* dan baik apabila total skor > nilai *mean*.

Kuesioner work life balance diadopsi dari instrumen Greenhaus, Collins, dan Shaw (2013) yang terdiri dari 8 butir pernyataan menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju dengan skor 0–4. Instrumen tersebut digunakan untuk mengukur *work life balance* perawat berdasarkan aspek *time balance, involvement balance, dan statisfaction balance.* Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin baik *work life balance* perawat. Hasil pengukuran dikategorikan menjadi kurang baik apabila total skor ≤ nilai *mean* dan baik apabila total skor > nilai *mean*.

Kedua instrumen yang digunakan dalam penelitian telah dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan penelitian terdahulu. Uji validitas pada kuesioner lingkungan kerja menunjukkan r hitung sebesar 0,485 – 0,614 lebih besar dari pada r tabel 0,3062, sedangkan *work life balance* memiliki nilai r hitung sebesar 0,336 – 0,668 lebih besar dari pada r tabel 0,3079. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846 pada kuesioner lingkungan kerja dan 0,782 pada kuesioner *work life balance,* sehingga kedua instrument dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap persiapan, pengambilan data, dan tahap akhir. Pada tahap persiapan, peneliti melakukan studi pendahuluan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin melalui observasi dan wawancara, menyusun proposal berdasarkan hasil studi pendahuluan dan kajian pustaka, mengurus *ethical clearance*, serta mengurus perizinan penelitian melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada

Masyarakat (LPPM) Universitas Sari Mulia dan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Pada tahap pengambilan data, peneliti menemui calon responden di ruang rawat inap sesuai jadwal yang telah disepakati, menjelaskan tujuan dan prosedur penelitian, melakukan seleksi responden berdasarkan kriteria penelitian, kemudian meminta responden yang bersedia untuk menandatangani lembar *informed consent*. Selanjutnya, responden mengisi kuesioner lingkungan kerja dan *work life balance*. Data yang telah terkumpul kemudian diperiksa, diberi kode, dimasukkan ke dalam program komputer, ditabulasi, dan dianalisis.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi frekuensi dan persentase masing-masing variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja dan *work life balance*. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja sebagai variabel bebas dengan *work life balance* sebagai variabel terikat. Karena kedua variabel dikategorikan menjadi dua kategori dan disajikan dalam tabel kontingensi 2×2, analisis hubungan dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Etik Universitas Sari Mulia Banjarmasin dengan nomor *Ethical Clearance* No. 363/KEP-UNISM/VII/2026. Penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, meliputi pemberian *informed consent*, kerahasiaan identitas dan data responden, serta hak responden untuk menolak atau mengundurkan diri dari penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini menyajikan data karakteristik responden yang berpartisipasi dalam penelitian serta distribusi variabel penelitian. Karakteristik responden yang disajikan meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan lama kerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil perawat yang menjadi responden penelitian. Selain itu, hasil penelitian juga menyajikan distribusi lingkungan kerja, *work life balance*, serta hubungan antara lingkungan kerja dengan *work life balance* perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Tabel 1. Data Demografi Responden

Data Demografi Responden	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Perempuan	46	71
Laki-laki	19	29
Umur		
Dewasa awal (18–40 tahun)	62	95
Dewasa madya (41–60 tahun)	3	5
Pendidikan terakhir		
D3 Keperawatan	23	35
S1 Keperawatan	2	3
Profesi Ners	40	62
Status kepegawaian		
PNS	34	52
PKWT	27	42
P3K Paruh Waktu	4	6
Lama kerja		
1–3 tahun	16	25
3–5 tahun	19	29
>5 tahun	30	46
Total	**65**	**100**

Berdasarkan tabel 1 distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang (71%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 19 orang (29%). Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada kelompok dewasa awal (18–40 tahun), yaitu sebanyak 62 orang (95%), sedangkan kelompok dewasa madya (41–60 tahun) sebanyak 3 orang (5%).

Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Profesi Ners sebanyak 40 orang (62%), diikuti pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 23 orang (35%) dan S1 Keperawatan sebanyak 2 orang (3%). Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden berstatus PNS sebanyak 34 orang (52%), kemudian PKWT sebanyak 27 orang (42%), dan P3K Paruh Waktu sebanyak 4 orang (6%).

Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 30 orang (46%), diikuti responden dengan lama kerja 3–5 tahun sebanyak 19 orang (29%) dan 1–3 tahun sebanyak 16 orang (25%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memberikan pelayanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Tabel 2. Lingkungan Kerja

No.	Lingkungan Kerja	Jumlah (F)	Presentase (%)
1.	Kurang Baik	41	63%
2.	Baik	24	37%
Total		**65**	**100%**

Sumber: Data Primer (2026).

Pada tabel 2 diatas menunjukkan dari 65 responden diketahui bahwa sebanyak 41 orang (63%) menilai lingkungan kerja dalam kategori buruk, sedangkan 24 orang (37%) menilai lingkungan kerja dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin mempresepsikan lingkungan kerja yang mereka hadapi masih berada dalam kategori kurang baik.

Tabel 3. *Work Life Balance*

No.	*Work Life Balance*	Jumlah (F)	Presentase (%)
1.	Kurang Baik	40	62%
2.	Baik	25	38%
Total		**65**	**100%**

Sumber: Data Primer (2026).

Pada tabel 3 diatas menunjukkan dari dari total 65 responden, sebanyak 40 orang (62%) memiliki *work life balance* dalam kategori buruk, sedangkan 25 orang (38%) memiliki *work life balance* dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin memiliki *work life balance* yang tergolong kurang baik.

Tabel 4. Analisis Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Work Life Balance* Perawat

Lingkungan Kerja	*Work Life Balance*				Total		*P Value*
	Buruk		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Buruk	27	41,5	14	21,5	41	63,1	0,000
Baik	13	20.0	11	16,9	24	36,9	
Total	**40**	**61,5**	**25**	**38,5**	**65**	**100**	

Sumber: Data Primer (2026).

Berdasarkan pada tabel 4 dari hasil uji uji *chi-square* dengan *p value* sebesar 0,000 (< α = 0,05), sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan work life balance perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebagian besar perawat yang menilai lingkungan kerjanya buruk juga memiliki work life balance yang buruk, yaitu sebanyak 27 responden (41,5%). Sementara itu, perawat yang menilai lingkungan kerjanya baik dan memiliki work life balance yang baik berjumlah 11 responden (16,9%). Secara keseluruhan, mayoritas responden memiliki lingkungan kerja yang buruk sebanyak 41 responden (63,1%), dan mayoritas responden juga memiliki work life balance yang buruk sebanyak 40 responden (61,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin baik pula work life balance yang dimiliki.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan perawat perempuan (71%) dan berada pada kelompok usia dewasa awal (95%). Dominasi perempuan dalam profesi keperawatan berkaitan dengan karakteristik pelayanan keperawatan yang menuntut kemampuan empati, kepedulian, kesabaran, komunikasi, serta pemberian asuhan secara holistik (Kozier *et al*., 2022). Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurdiana (2022) serta Hamsal dan Deswarta (2025) yang menunjukkan bahwa profesi keperawatan masih didominasi oleh perempuan. Mayoritas responden berada pada usia produktif yang umumnya memiliki kemampuan fisik, adaptasi, dan produktivitas yang baik dalam menjalankan tuntutan pekerjaan keperawatan (Siagian, 2020; Putri & Sari, 2025).

Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Profesi Ners (62%), diikuti D3 Keperawatan (35%) dan S1 Keperawatan (3%). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat mendukung pengetahuan, keterampilan, kemampuan berpikir kritis, dan profesionalisme perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai standar profesi (Potter *et al.,* 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurdiana (2022) dan Hamsal dan Deswarta (2025) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan Profesi Ners.

Berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden merupakan PNS (52%), diikuti PKWT (42%) dan P3K paruh waktu (6%). Status kepegawaian yang relatif stabil dapat memberikan rasa aman, meningkatkan komitmen organisasi, serta mendukung motivasi dan kepuasan kerja perawat (Robbins & Judge, 2022; Siagian, 2020). Hasil ini sejalan dengan Nurdiana (2022) dan Hamsal dan Deswarta (2025) yang menunjukkan bahwa status kepegawaian dapat berkaitan dengan rasa aman dan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (46%), diikuti masa kerja 3–5 tahun (29%) dan 1–3 tahun (25%). Masa kerja yang lebih lama memberikan kesempatan bagi perawat untuk memperoleh pengalaman, meningkatkan keterampilan, memahami prosedur kerja, serta beradaptasi dengan lingkungan organisasi (Siagian, 2020; Robbins & Judge, 2022). Hasil ini sejalan dengan Nurdiana (2022) dan Hamsal dan Deswarta (2025) yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki usia produktif, pendidikan profesi, status kepegawaian yang relatif stabil, dan pengalaman kerja yang cukup. Meskipun demikian, karakteristik tersebut tidak secara langsung menentukan kondisi lingkungan kerja maupun work-life balance. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja, sistem kerja bergilir (shift), dukungan organisasi, hubungan interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja (Rahmawati *et al*., 2024; Poulose & Sudarsan, 2025). Oleh karena itu,

karakteristik demografis dalam penelitian ini lebih berfungsi sebagai gambaran profil responden dalam menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan work-life balance perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Analisis Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Work Life Balance* Perawat

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan work life balance perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin, diperoleh hasil uji statistik menggunakan Chi-Square dengan nilai p value sebesar 0,000 (< α = 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan work life balance perawat. Berdasarkan tabulasi silang, sebagian besar responden yang menilai lingkungan kerjanya buruk juga memiliki work life balance yang buruk, yaitu sebanyak 27 responden (41,5%). Sebaliknya, responden yang menilai lingkungan kerjanya baik dan memiliki work life balance yang baik sebanyak 21 responden (32,3%). Hal tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin baik pula work life balance yang dimiliki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mempersepsikan lingkungan kerja dalam kategori buruk (63,1%) dan memiliki work life balance dalam kategori buruk (61,5%). Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan perawat yang menerapkan sistem kerja bergilir (shift) selama 24 jam, tuntutan pelayanan yang tinggi, beban kerja, serta keterbatasan waktu istirahat. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan tekanan dan kelelahan kerja sehingga berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat (Sedarmayanti, 2022; Robbins & Judge, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muthmainah (2023) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan work life balance tenaga kesehatan. Penelitian Aini dan Kurniawati (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan work life balance perawat, khususnya pada lingkungan rumah sakit dengan sistem kerja bergilir (shift). Selain itu, Nurdiana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan keseimbangan kehidupan kerja tenaga kesehatan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Widayati (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja perawat berhubungan dengan kondisi psikologis dan tingkat burnout. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta dukungan organisasi dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengurangi tekanan yang dialami perawat. Kondisi tersebut memperkuat bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kesejahteraan perawat dan membantu tercapainya work life balance yang lebih optimal.

Menurut Greenhaus *et al*. (2013), work life balance merupakan kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi melalui keseimbangan waktu *(time balance)*, keterlibatan *(involvement balance)*, dan kepuasan *(satisfaction balance)*. Keseimbangan tersebut dapat lebih mudah dicapai ketika individu memperoleh lingkungan kerja yang nyaman, dukungan sosial, komunikasi yang efektif, dan kondisi kerja yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi waktu maupun energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi (Greenhaus *et al*., 2013; Poulose & Sudarsan, 2025).

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, indikator lingkungan kerja yang memperoleh skor rendah terutama berkaitan dengan tingkat kebisingan, kemampuan berkonsentrasi, suhu, dan ventilasi udara. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik masih perlu diperhatikan karena kenyamanan ruang kerja dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan perawat selama memberikan pelayanan. Selain itu, sistem kerja shift, beban kerja,

serta tuntutan pelayanan yang tinggi dapat menyebabkan keterbatasan waktu dan energi untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja tidak hanya diperlukan pada aspek fisik, tetapi juga pada aspek nonfisik seperti komunikasi, dukungan pimpinan, hubungan interpersonal, dan kerja sama tim (Sedarmayanti, 2022; Robbins & Judge, 2022).

Meskipun terdapat hubungan yang signifikan, hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa terdapat 14 responden (21,5%) yang menilai lingkungan kerjanya buruk tetapi memiliki work life balance yang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa work life balance tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga dapat berkaitan dengan faktor lain seperti kemampuan individu dalam mengelola waktu, dukungan keluarga, strategi koping, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan (Poulose & Sudarsan, 2025). Sebaliknya, terdapat 3 responden (4,6%) yang menilai lingkungan kerjanya baik tetapi memiliki work life balance yang buruk. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor personal maupun keluarga, seperti tanggung jawab di luar pekerjaan, kesulitan mengatur waktu, dan kelelahan akibat sistem kerja shift.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan work life balance perawat di ruang rawat inap RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, aman, dukungan sosial, dan membantu mengurangi tekanan kerja sehingga perawat lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan melalui pengendalian kebisingan, peningkatan ventilasi dan kenyamanan ruang kerja, pengaturan beban kerja dan jadwal shift yang proporsional, peningkatan komunikasi dan kerja sama tim, serta pemberian dukungan dan penghargaan kepada perawat. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan work life balance, kesejahteraan perawat, dan pada akhirnya mendukung peningkatan mutu pelayanan keperawatan (Sedarmayanti, 2022; Nurdiana, 2022; Robbins & Judge, 2022; Poulose & Sudarsan, 2025).

4. KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *work life balance* perawat di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Lingkungan kerja yang lebih baik cenderung mendukung tercapainya *work life balance* yang lebih baik. Oleh karena itu, rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, untuk mendukung kesejahteraan perawat dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Hamsal, M., & Deswarta, D. (2025). Hubungan lingkungan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 17*(1), 25–34.

Kozier, B., Erb, G., Berman, A., & Snyder, S. (2023). Kozier & Erb's *Fundamentals of Nursing*: *Concepts, Process, and Practice (11th ed.). Pearson.*

Ningrum, A., Putri, S., & Rahman, M. (2026). *Work life balance* pada tenaga kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal Manajemen Kesehatan, 14*(2), 112–120.

Nurdiana, N. (2022). Pengembangan instrumen lingkungan kerja pada tenaga kesehatan. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan, 10*(2), 88–96.

Namudat, R. N. A., Hamzah, W., & Hikmah, N. (2026). Hubungan *Work Life Balance* dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*.

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2025). *Work-life balance: A conceptual review*. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*, 3(2), 1–17.

Prasetyo, B. (2024). Manfaat lingkungan kerja terhadap produktivitas dan keselamatan kerja. *Jurnal Manajemen SDM, 11*(3), 75–83.

Percunda, A. D., & Devara, Y. V. K. (2026). *Analisis Peran Work Life Balance pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit*. *Jurnal Wiyata: Penelitian Sains dan Kesehatan*.

Pratiwi, L. D., Basit, M., & Tasalim, R. (2024). Hubungan lingkungan kerja dan beban kerja perawat terhadap *missed nursing care*. *Jurnal Keperawatan*, 16(1), 133–146.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Alfabeta.

Siagian, S.P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Wardani, D. (2020). Hipotesis dan pengujian dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Pendidikan dan Penelitian, 5*(2), 45–52.

Wijayanti, L. (2025). Work life balance dan kesejahteraan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 11*(2), 88–96.

Widayati, D. (2020). Quality nursing work life dan burnout syndrome pada perawat. Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 7(1), 123-129.

Xu, Y., & Farris, K. (2024). *The influence of leadership styles and supervisor communication on employee burnout*. Journal of General Management, 49(3), 169–179.

Yuniar, Y. (2026). Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga Kesehatan di BLUD UPTD Puskesmas Nambo Kota Kendari Tahun 2025. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 18 (1), 55-64.*

Yang, N., Ng, Y. X., Lui, C. X. Y., & Woo, B. F. Y. (2026). Factors Influencing Nurses' Work–Life Balance: A Systematic Review of Challenges, Opportunities and Strategic Solutions for Healthcare Practice and Policy. Journal of Nursing Management.