



## Hubungan Work-Life Balance dan Beban Kerja dengan Keinginan Pindah Kerja pada Perawat Rumah Sakit X

Isnita Dewi Fortuna<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan, Prodi D3 Studi Keperawatan  
Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta 13610, Indonesia

Info Artikel	ABSTRAK
<p><b>Histori Artikel:</b> Diajukan: 5 Oktober 2025 Direvisi: 11 Oktober 2025 Diterima: 11 November 2025</p>	<p>Work-life balance menjadi isu penting bagi tenaga kesehatan, khususnya perawat, karena tingginya tekanan kerja menuntut kinerja optimal dan membuat perawat harus menyelesaikan berbagai tugas secara bersamaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis work-life balance, beban kerja, dan keinginan pindah kerja pada perawat serta mengidentifikasi hubungan di antara ketiga variabel tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif korelasional dengan 35 responden perawat. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur tingkat work-life balance, beban kerja, dan keinginan pindah kerja, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk melihat distribusi frekuensi, persentase, dan arah hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memiliki work-life balance tinggi (48,6%), beban kerja berat (42,8%), dan keinginan pindah kerja tinggi (42,5%). Terdapat kecenderungan hubungan negatif antara work-life balance dan keinginan pindah kerja, hubungan positif antara beban kerja dan keinginan pindah kerja, serta hubungan negatif antara work-life balance dan beban kerja. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja perawat, semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah kerja, sedangkan beban kerja yang tinggi meningkatkan keinginan tersebut. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan work-life balance melalui penjadwalan kerja yang fleksibel, dukungan sosial, dan pembagian beban kerja yang proporsional.</p>
<p><b>Kata kunci:</b> Work life balance Beban kerja Keinginan Pindah kerja Perawat Deskriptif Korelasional</p>	<p><i>Work-life balance has become a crucial issue among healthcare professionals, particularly nurses, as high job demands require optimal performance and simultaneous completion of multiple tasks. This study aims to analyze work-life balance, workload, and turnover intention among nurses, as well as to identify the relationships among these variables. A quantitative descriptive-correlational approach was used with 35 nurse respondents. Data were collected using questionnaires measuring levels of work-life balance, workload, and turnover intention, and were analyzed descriptively to determine frequency distribution, percentages, and relationship tendencies among variables. The results show that most respondents had a high level of work-life balance (48.6%), a heavy workload (42.8%), and a high turnover intention (42.5%). There was a negative relationship between work-life balance and turnover intention, a positive relationship between workload and turnover intention, and a negative relationship between work-life balance and workload. The findings indicate that better work-life balance lowers nurses' intention to leave, while heavier workloads increase it. Hospital management is expected to improve nurses' work-life balance through flexible scheduling, social support, and proportional workload distribution.</i></p>
<p><b>Keywords:</b> Work life balance Workload Desire to Change Jobs Nurse Descriptive Correlational</p>	
<p><b>Penulis Korespondensi:</b> Isnita Dewi Fortuna Email: <a href="mailto:dr.isnitadewi@gmail.com">dr.isnitadewi@gmail.com</a></p>	

Copyright © 2025 Author(s). All rights reserved



## I. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor kesehatan di dunia telah menghadapi tantangan besar terkait dengan ketahanan dan kualitas tenaga kerja kesehatan, terutama perawat. Perawat adalah tenaga kesehatan yang memiliki komponen penting dalam sistem pelayanan di rumah sakit. Perawat memiliki peran kunci dalam memastikan kepuasan pasien dan kelancaran operasional rumah sakit. Interaksi antara perawat dengan pasien yang berlangsung lama ini yang menuntut kualitas pelayanan prima, sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme tenaga perawat. Keinginan perawat untuk berpindah tempat kerja merupakan berita global dan nasional dalam profesi keperawatan, yang dipengaruhi oleh faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Dari fenomena di atas, kita dapat memahami kondisi meningkatnya tingkat perputaran tenaga kerja: perawat di rumah sakit khususnya rumah sakit swasta di Indonesia memiliki turnover rate lebih dari 20% tiap tahun. Angka tersebut menunjukkan bahwa stabilitas tenaga kesehatan telah mencapai titik perhatian yang serius, bukan saja berpotensi mengganggu kelangsungan layanan kesehatan tetapi juga membebani perawat di rumah sakit yang bertahan dengan beban kerja ekstra, dan juga biaya operasional rumah sakit yang meningkat dengan keharusan merekrut dan mengakomodasi pelatihan perawat baru.

Banyak penelitian sebelumnya yang menyoroti bahwa salah satu faktor utama yang mendorong tingginya turnover perawat adalah ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Menurut Fisher, work life balance adalah sebuah konsekuensi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang termasuk dalam karakteristik pekerjaan, sering kali meliputi jam kerja yang sangat panjang, beban profesional yang tinggi, serta sistem kerja bergilir yang tidak menentu, menyebabkan stress kerja, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan profesional. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima perawat, semakin besar potensi ketidakseimbangan dengan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat memperburuk masalah turnover.

Sementara banyak penelitian yang menyelidiki hubungan antara work life balance dan turnover intention, penelitian yang lebih mendalam tentang dampak work life balance pada perilaku perawat pada konteks rumah sakit Indonesia terbilang terbatas. Selain itu, faktor yang mempengaruhi work life balance juga bervariasi, termasuk sistem shift, kebijakan rumah sakit tentang jam kerja fleksibel, dan dukungan organisasi tentang kesejahteraan perawat. Oleh karenanya, sangat menarik untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mengarah pada ketidakseimbangan ini dalam lingkungan kerja perawat Indonesia. Perawat sering kali menghadapi tanggung jawab dan tugas yang cukup besar, sehingga hasil kerja yang dicapai tidak selalu optimal. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu di bidang keperawatan (Nur Aini, 2014).

Di Indonesia, rata-rata jam kerja mencapai sekitar 51 jam per minggu, sebagaimana dilaporkan oleh *Development Dimensions International* (DDI). Kondisi ini menggambarkan intensitas kerja yang relatif tinggi di kalangan tenaga kerja Indonesia. Penelitian ini mengacu pada *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Homans (1958), yang menjelaskan bahwa interaksi sosial dalam organisasi merupakan proses pertukaran timbal balik antara individu dan institusi. Karyawan cenderung memberikan kontribusi yang maksimal ketika mereka merasa dihargai serta memperoleh imbalan yang sepadan dengan usaha yang diberikan (Salsa Bila Rahayu & Jatmiko, 2025).

Haar et al. (2014) menyatakan bahwa work-life balance merupakan indikator kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan sumber daya secara efektif agar dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus kebutuhan kehidupan pribadi secara seimbang. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak hingga pada aspek kehidupan pribadi seseorang. Tekanan dalam pekerjaan sering kali menyebabkan menurunnya kualitas hubungan interpersonal, baik dengan pasangan, orang tua, anak, maupun kerabat, yang pada akhirnya dapat berujung pada konflik keluarga hingga perceraian (Mohd & Ariffin, 2015). Keterkaitan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menuntut adanya keseimbangan, di mana individu diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan personal (Maslichah et al., 2016). Permasalahan muncul ketika perawat tidak mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu untuk kehidupan pribadinya (Wanda Aprilyasari, 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, penting bagi rumah sakit untuk memahami sejauh mana tingkat *work-life balance* memengaruhi keinginan perawat untuk berpindah kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* dengan *turnover intention* pada perawat rumah sakit. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat serta meningkatkan retensi tenaga keperawatan.

## II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional kuantitatif dengan total sampel 35 responden. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit X, tepatnya pada instalasi rawat inap yang menjadi tempat kerja bagi perawat yang menjadi sampel penelitian tersebut. Waktu penelitian di laksanakan pada bulan Juli sampai dengan September 2025. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tentang keseimbangan kehidupan kerja perawat, beban kerja, dan keinginan untuk pindah kerja yang kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase tiap variable, serta untuk melihat kecenderungan arah hubungan antar variable tanpa melakukan uji statistic inferensial. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menginterpretasikan sejauh mana keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan dengan keinginan perawat untuk berpindah kerja berdasarkan pola dan kecenderungan data yang diperoleh. Dalam melakukan pengambilan data penelitian ini proses sesuai standar dilakukan hingga mendapatkan izin etik dari pihak Rumah Sakit X, agar memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan memperhatikan kerahasiaan informasi yang diperoleh.

## III. HASIL DAN DISKUSI

### 3.1 Hasil

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang terlibat dalam penelitian ini berusia dibawah 25 tahun (75%). Dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan (53%) dan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (68%). Karakteristik ini mencerminkan bahwa sebagian besar perawat berada dalam usia yang produktif dan memiliki pengalaman kerja yang masih tergolong baru di rumah sakit. Analisis deskriptif, rata-rata skor *work life balance* tenaga perawat tercatat sebesar 48.6% yang masuk dalam kategori tinggi, dalam hal ini perawat cenderung merasa bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka relatif terjaga. Beban kerja perawat tercatat sebesar 42.8% (kategori berat), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa beban kerja mereka cukup tinggi. Keinginan untuk pindah kerja juga tercatat sebesar 42.5% (kategori tinggi), mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di luar rumah sakit tempat mereka bekerja.

Tabel 1 Karakteristik Tenaga

Karakteristik	Frekuensi (n=35)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	12	48
- Perempuan	23	53
Usia		
- <25 tahun	19	76
- 25–35 tahun	11	44
- 36–45 tahun	5	20
Lama Bekerja		
- <1 tahun	17	68
- 1–5 tahun	9	36
- 6–10 tahun	6	24
- >10 tahun	3	12

**Tabel 2** *Work Life Balance* Pada Perawat

Kategori Tekanan Kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	3	8.6
Sedang	15	42.9
Tinggi	17	48.6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Tabel 3** Beban Kerja

Kategori Tekanan Kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	8	22.9
Sedang	12	34.3
Berat	15	42.8
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Tabel 4** Keinginan Pindah Kerja

Kategori Kinerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	5	12.5
Sedang	13	32.5
Tinggi	17	42.5
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

### 3.2 Diskusi

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (53%), berusia <25 tahun (76%), dan memiliki masa kerja <1 tahun (68%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden tergolong muda dan baru bekerja dalam waktu yang relatif singkat. Dari distribusi work-life balance dapat kita temukan bahwa sebagian responden memiliki work-life balance kategori tinggi (48,6%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mampu menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan tuntutan pekerjaan.

Melalui distribusi beban kerja, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden (42,8%) mengalami beban kerja berat. Hal ini menunjukkan adanya tuntutan kerja yang tinggi pada lingkungan kerja perawat. Sementara hasil pada distribusi keinginan pindah kerja didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat (42,5%) memiliki keinginan pindah kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya potensi turnover yang cukup besar di tempat penelitian. Dari seluruh hasil distribusi yang telah didapatkan, dapat kita lakukan analisis deskriptif korelasional untuk melihat arah dan kecenderungan hubungan antar variable penelitian tanpa menggunakan uji statistic inferensial. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

#### 3.2.1 Hubungan antara work-life balance dan keinginan pindah kerja

Berdasarkan distribusi data, semakin tinggi *work-life balance*, kecenderungan keinginan pindah kerja semakin rendah. Hal ini menggambarkan adanya hubungan negative antara kedua variable, dimana keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat menurunkan niat perawat untuk berpindah kerja. Secara teori, hasil ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen (2011), yang menyatakan bahwa work life balance menggambarkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketika keseimbangan tersebut tercapai, individu akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, stres yang lebih rendah, dan loyalitas yang lebih kuat

terhadap organisasi. Kondisi ini berkontribusi langsung terhadap penurunan keinginan untuk berpindah kerja.

Penelitian ini juga mendukung temuan Haar et al. (2014) yang menjelaskan bahwa work life balance berhubungan negatif dan signifikan dengan turnover intention. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik lebih mampu mengelola waktu dan emosi, merasa didukung oleh organisasi, dan lebih berkomitmen untuk tetap bekerja di tempatnya saat ini.

Dalam konteks keperawatan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi sangat penting karena profesi perawat memiliki tingkat tekanan kerja dan tuntutan emosional yang tinggi. Jadwal kerja bergilir, beban tanggung jawab terhadap pasien, serta keterbatasan waktu untuk keluarga sering kali menjadi faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Jika perawat mampu menyeimbangkan peran profesional dan pribadi mereka, maka kemungkinan terjadinya kelelahan emosional dan niat untuk meninggalkan pekerjaan akan menurun.

Selain itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dukungan sosial dari rekan dan atasan, serta penyediaan fasilitas pendukung kesejahteraan karyawan dapat membantu meningkatkan work life balance dan menurunkan turnover intention.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya work life balance sebagai faktor pelindung terhadap niat berpindah kerja di kalangan perawat. Dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan retensi tenaga keperawatan dalam jangka panjang.

### 3.2.2 Hubungan antara beban kerja dan keinginan pindah kerja

Sebagian besar perawat yang memiliki beban kerja berat juga menunjukkan tingkat keinginan pindah kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif, yaitu semakin berat beban kerja, semakin besar keinginan untuk pindah kerja. Temuan ini sejalan dengan teori stres kerja (job stress theory) yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan fisik dan emosional, serta menurunkan kepuasan kerja. Stres yang berkepanjangan akan memicu individu untuk mencari alternatif lain yang dianggap lebih menenangkan, salah satunya dengan berpindah pekerjaan.

Dalam konteks profesi keperawatan, beban kerja tinggi sering kali disebabkan oleh jumlah pasien yang banyak, tuntutan administratif, keterbatasan tenaga, serta jam kerja panjang. Kondisi tersebut menimbulkan tekanan psikologis yang berpengaruh terhadap motivasi dan kesejahteraan perawat. Menurut Haryono dan Hidayati (2019), beban kerja yang berat dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan kelelahan, dan akhirnya memunculkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini juga mendukung hasil studi Putra et al. (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berhubungan positif dan signifikan dengan turnover intention di kalangan tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja, semakin besar kecenderungan perawat untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih ringan dan seimbang dengan kehidupan pribadinya. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keinginan pindah kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manajemen rumah sakit perlu memperhatikan pembagian tugas dan rasio jumlah perawat terhadap pasien agar beban kerja tetap berada dalam batas wajar. Penerapan sistem rotasi kerja yang adil, peningkatan dukungan organisasi, serta pelatihan manajemen stres dapat menjadi strategi untuk menekan keinginan pindah kerja di kalangan perawat.

### 3.2.3 Hubungan antara work-life balance dan beban kerja

Pola data menunjukkan bahwa responden dengan work-life balance tinggi cenderung memiliki persepsi beban kerja yang lebih ringan, sehingga arah hubungan antara kedua variable ini bersifat negative. Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Guest (2002) dalam Work-Life Balance Model, yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja akan sulit dicapai apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan individu kehilangan waktu, energi, dan kesempatan untuk menjalankan peran di luar pekerjaan, seperti peran keluarga, sosial, dan pribadi. Akibatnya, keseimbangan kehidupan kerja menurun dan dapat menimbulkan stres serta kelelahan emosional (burnout). Dalam konteks keperawatan, perawat sering menghadapi beban kerja tinggi akibat jumlah pasien yang banyak, keterbatasan sumber daya, jadwal

kerja bergilir, serta tanggung jawab moral yang besar terhadap keselamatan pasien. Kondisi ini membuat perawat kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian Fisher (2013) juga menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan performa kerja tenaga kesehatan.

Penelitian ini mendukung temuan Fapohunda (2014) yang menemukan bahwa peningkatan beban kerja berbanding terbalik dengan tingkat work life balance karyawan. Karyawan dengan beban kerja tinggi memiliki kemungkinan lebih besar mengalami konflik peran dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berat menjadi faktor yang menghambat tercapainya work life balance pada perawat. Untuk itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan pengaturan beban kerja yang proporsional, meninjau ulang sistem shift kerja, dan menyediakan dukungan sosial di tempat kerja agar keseimbangan kehidupan kerja perawat tetap terjaga. Peningkatan work life balance tidak hanya berdampak pada kesejahteraan perawat, tetapi juga pada kualitas pelayanan keperawatan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja memiliki kecenderungan berkaitan dengan keinginan perawat untuk berpindah kerja. Meskipun analisis ini tidak menggunakan uji statistic inferensial, pola distribusi data menunjukkan arah hubungan yang konsisten dengan teori, yaitu bahwa work-life balance yang baik dapat menurunkan niat untuk berpindah kerja, sedangkan beban kerja yang berat cenderung meningkatkan keinginan tersebut.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, dan keinginan pindah kerja pada perawat dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, diperoleh beberapa temuan penting. Sebagian besar perawat memiliki *work-life balance* yang tinggi (48,6%), namun menghadapi beban kerja yang tergolong berat (42,8%) dan menunjukkan tingkat keinginan pindah kerja yang tinggi (42,5%). Hasil analisis menunjukkan adanya kecenderungan hubungan negatif antara *work-life balance* dan keinginan pindah kerja, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah kerja. Sebaliknya, terdapat hubungan positif antara beban kerja dan keinginan pindah kerja, yang menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, ditemukan hubungan negatif antara *work-life balance* dan beban kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja perawat. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *work-life balance* dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi keinginan perawat untuk berpindah kerja, sehingga perlu perhatian khusus dari pihak manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kesejahteraan tenaga keperawatan.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini. Terutama kepada para peneliti dan penulis yang telah menyumbangkan artikel-artikel ilmiah yang dijadikan referensi dalam kajian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penulisan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fapohunda, T. M. (2014). An exploration of the effects of work-life balance on productivity. *Journal of Human Resource Management*, 2(2), 71–89. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20140202.12>
- Fisher, G. G. (2013). Work-life balance: A potential double-edged sword for employee well-being. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 313–345). Emerald Group Publishing.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12157-009>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Haryono, S., & Hidayati, T. (2019). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit X. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 22(1), 45–52. <https://doi.org/10.7454/jki.v22i1.818>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Maslichah, M., Kurniawan, A., & Indrawati, R. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 1–10.
- Mohd, N., & Ariffin, R. (2015). Work-life balance and its impact on the quality of life among female employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 170, 360–367. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.049>
- Nur Aini, S. (2014). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Putra, A. R., Handayani, W., & Wulandari, F. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 111–120. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.111-120>
- Rahayu, S. B., & Jatmiko, B. (2025). Work-life balance dan turnover intention pada perawat di rumah sakit swasta: Pendekatan teori pertukaran sosial. *Jurnal Psikologi Terapan dan Klinis*, 13(1), 15–26.
- Wanda Aprilyasari. (2024). Hubungan antara work-life balance dengan kinerja perawat di rumah sakit swasta X. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(2), 87–95.