

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar

Rumah Sakit "Ibnu Sina" UMI merupakan Rumah Sakit Umum Swasta, dahulu bernama Rumah Sakit "45" yang didirikan pada Tahun 1988 berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan No. 6783/DK-I/SK/TV.1/X/88, tanggal 05 Oktober 1988. Pada hari Senin 16 Juni 2003 telah dilakukan penyerahan kepemilikan berdasarkan Akta jual beli No. 751/PNK/JB/VII/2003 dari Yayasan Andi Sose kepada Yayasan Wakaf UMI, yang ditandatangani oleh Ketua Yayasan Andi Sose yaitu Bapak Dr.H. Andi Sose dan Ketua Yayasan Wakaf UMI Bapak Almarhum Prof. Dr. H. Abdurahman A. Basalamah, SE. MSi. Berdasarkan hak atas kepemilikan baru ini, maka nama Rumah Sakit "45" oleh Yayasan Wakaf UMI diubah menjadi Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW UMI.

Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW-UMI dibangun diatas tanah 18.008 M2 dengan luas bangunan 12.025 M2, beralamat jalan Letnan Jenderal Urip Sumoharjo Km 5 No. 264 Makassar. Berdasarkan surat permohonan dari Yayasan Wakaf UMI kepada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, menerbitkan surat izin uji coba penyelenggaraan operasional Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW UMI pada tanggal, 23 September 2003, No. 6703A/DK-VI/PTS-TK/2/I/X/2003, dan pada hari Senin, tanggal, 17 Mei 2004 Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW-UMI diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan Bapak H.M. Amin Syam, serta Rumah Sakit "Ibnu Sina" UMI memperoleh Surat Izin penyelenggaraan Rumah Sakit dari Departemen

Kesehatan Republik Indonesia, berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM. 02.04.3.5.4187, tanggal 26 September 2005.

Sebagaimana diketahui bahwa Universitas Muslim Indonesia (UMI) sejak tahun 1991 telah memiliki Fakultas Kedokteran dan telah menghasilkan Dokter umum, maka keberadaan Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW-UMI akan lebih menambah dan melengkapi sarana/fasilitas pendidikan kedokteran, terutama pendidikan klinik bagi calon dokter umum dan calon dokter ahli. Dengan demikian diharapkan bahwa lulusan dokter Fakultas Kedokteran UMI pada masa mendatang akan lebih meningkatkan kualitas, keterampilan, dan akhlak mulia serta memiliki integritas pengabdian yang tinggi bagi umat Islam dan Masyarakat pada umumnya.

2. Motto, Visi Dan Misi Serta Nilai Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar

Motto yaitu "melayani anda merupakan Ibadah dan Pengabdian Kami". Dan Visi adalah "Menjadi rumah sakit pendidikan dengan pelayanan yang Islami, Unggul dan terkemuka di Indonesia (*To be a teaching hospital with Islamic, excellent and distinction medical services in Indonesia*)". Penjelasan Visi yaitu sebagai berikut:

a) Rumah Sakit Pendidikan

- 1) Dalam rumah sakit berlangsung proses pendidikan, penelitian, dan pelayanan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.
- 2) Merupakan rumah sakit Pendidikan Fak. Kedokteran Universitas Muslim Indonesia dan institusi pendidikan lainnya yang bekerjasama dengan Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW-UMI

b) Pelayanan yang Islami

- 1) Memelihara Amanah dari Allah SWT, berarti memberikan pelayanan yang berbasis keikhlasan amaliah kepada seluruh ummat manusia sebagai pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT.
 - 2) Memelihara hubungan baik antar sesama manusia (dokter, perawat, karyawan, pasien/keluarga dan masyarakat).
 - 3) Memelihara hubungan baik dengan lingkungan (Kebersihan, ketertiban, keamanan dll).
- c) Pelayanan yang unggul
- 1) Sesuai standar dan dapat dipertanggung jawabkan
 - 2) Bermutu tinggi profesional sesuai dengan etika kedokteran.
 - 3) Teradministrasi dengan baik
 - 4) Terus bertumbuh dan dikembangkan
- d) Terkemuka di Indonesia
- 1) Keunggulan khusus
 - 2) Ciri pelayanan yang khas
 - 3) Rumah sakit rujukan
 - 4) Penelitian dan publikasi ilmiah
 - 5) Pengembangan teknologi

Adapun misi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan unggul yang menjunjung tinggi moral dan etika (Misi pelayanan kesehatan).
- b) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan kedokteran dan professional

kesehatan lainnya (Misi Pendidikan).

- c) Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada penderita dan pengelola rumah sakit (Misi dakwah).
- d) Mengupayakan perolehan financial dari berbagai kegiatan rumah sakit (Misi financial).
- e) Meningkatkan kesejahteraan pegawai (Misi kesejahteraan).

Sedangkan Nilai yang diterapkan pada Rumah Sakit Ibnu Sina adalah sebagai berikut:

- a) Amanah (Kepedulian, jujur, berdedikasi, dan bertanggungjawab).
- b) Profesional (Kompetensi dan etika).
- c) Akhlaqul qarimah (menjaga silaturahmi, saling membantu, menghargai, dan kebersamaan).

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Umur

Dari hasil penelitian karakteristik menurut umur responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.1
Distribusi Berdasarkan Umur Perawat Di Instalasi
Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2025

Kelompok Umur	n	%
20-30 tahun	6	4,5
30-40 tahun	76	86,4
40-60 tahun	6	6,8
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kelompok umur dari 88 responden Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025 , responden terbanyak terdapat pada kelompok umur (30-40 tahun) sebanyak 76 responden (86,4%). Sedangkan responden pada kelompok umur (20-30 tahun) dan (40-60 tahun) sebanyak 6 responden (6,8%).

b. Jenis kelamin

Dari hasil penelitian karakteristik menurut jenis kelamin responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.2
Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di Instalasi Rawat Inap
Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2025

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	4	45,5
perempuan	84	95,5
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dari 88 responden perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025 , responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 84 responden (95,5) sedangkan responden berjenis laki-laki sebanyak 4 responden (4,5%).

b. Pendidikan

Tabel 5.3
Distribusi Berdasarkan Pendidikan Perawat Di Instalasi Rawat Inap
Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2025

Pendidikan	n	%
DIII	17	19,3
S1 Keperawatan (Ners)	71	80,7
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan pendidikan dari 88 responden perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025 , responden terbanyak pada tingkat pendidikan S1 Keperawatan (Ners) sebanyak 71 responden (80,7%) dan Tingkat pendidikan DIII sebanyak 17 responden (19,3%).

c. Lama Bekerja

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Waktu Lama Bekerja Perawat Di
Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu
Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025

Lama bekerja	n	%
< 1 Tahun	7	8,0
2-4 Tahun	2	2,3
5-7 Tahun	21	23,9
8-10 Tahun	23	26,1
11-14 Tahun	21	23,9
>15 Tahun	14	15,9
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama bekerja dari 88 responden perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025 , responden terbanyak 11-14 Tahun sebanyak 23 orang (26,1%) dan < 5-7 tahun sebanyak 2 responden (2,3 %).

d. Keseimbangan Waktu

Tabel 5.5
Distribusi Berdasarkan Keseimbangan Waktu Perawat Di
Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2025

Keseimbangan waktu	n	%
Kurang Cukup	16	18,2
Cukup	72	81,8
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 88 perawat, yang merasa cukup keseimbangan waktunya sebanyak 72 orang (81,8%) sedangkan yang merasa kurang cukup sebanyak 16 orang (18,2%).

e. Keseimbang Keterlibatan

Tabel 5.6
Distribusi Berdasarkan Keseimbangan Keterlibatan Perawat Di Instalasi
Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2025

Keseimbangan keterlibatan	n	%
Kurang	17	19,3
Cukup	71	80,7
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 88 perawat, yang merasa cukup keseimbangan keterlibatannya sebanyak 71 orang (80,7%) sedangkan yang merasa kurang cukup sebanyak 17 orang (19,3%).

f. Keseimbangan Kepuasan

Tabel 5.7
Distribusi Berdasarkan Keseimbangan Kepuasan Perawat Di Instalasi
Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2025

Keseimbangan kepuasan	n	%
Kurang	12	13,6
Cukup	76	86,4
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 88 perawat, yang merasa cukup keseimbangan kepuasannya sebanyak 76 orang (86,4%) sedangkan yang merasa kurang cukup sebanyak 12 orang (13, 6%).

g. Kinerja Perawat

Tabel 5.8
Distribusi Berdasarkan Kinerja Perawat Di Instalasi
Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI
Kota Makassar Tahun 2025

Kinerja perawat	n	%
Kurang Baik	12	13,6
Baik	76	86,4
Total	88	100

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 88 perawat, yang baik kinerjanya sebanyak 76 orang (86,4%) sedangkan yang merasa kurang baik sebanyak 12 orang (86,4%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Keseimbangan Waktu Dengan Kinerja Perawat

Adapun hasil analisis hubungan keseimbangan waktu dengan kinerja perawat sebagai berikut :

Tabel 5.9
Analisis Hubungan Keseimbangan Waktu Dengan Kinerja Perawat Di
Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina
YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025

Keseimbangan Waktu	Kinerja perawat				Total		P-value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Cukup	10	62,5	6	37,5	16	100	0,000
Cukup	2	9,8	70	97,2	72	100	
Total	12	13,6	76	86,4	88	100	

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 88 perawat yang memiliki keseimbangan waktunya kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik sebanyak 10 orang (62,5%), yang memiliki keseimbangan waktu kurang cukup dengan kategori kinerjanya baik sebanyak 2 orang (13,6%), yang memiliki keseimbangan waktu cukup dengan kinerjanya baik sebanyak 70 orang (97,2%), dan tidak ada perawat yang memiliki keseimbangan waktu nya kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik.

Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara keseimbangan waktu dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Ibnu sina YW-UMI.

b. Hubungan Keseimbangan Keterlibatan Dengan Kinerja Perawat

Adapun hasil analisis hubungan keseimbangan keterlibatan dengan kinerja perawat sebagai berikut :

Tabel 5.10
Analisis Hubungan Keseimbangan Keterlibatan Dengan Kinerja Perawat
Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit
Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025

Keseimbangan Keterlibatan	Kinerja perawat				Total		P-value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Cukup	12	70,6	5	29,4	12	100	0,000
Cukup	0	9,7	71	61,3	76	100	
Total	10	18,9	43	81,1	88	100	

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 88 perawat yang memiliki keseimbangan keterlibatan kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik sebanyak 12 orang (70,6%), yang memiliki keseimbangan keterlibatan kurang cukup dengan kategori kinerjanya baik sebanyak 5 orang (29,4%), yang memiliki keseimbangan keterlibatan cukup dengan kinerjanya baik sebanyak 71 orang (61,3%), dan tidak ada perawat yang memiliki keseimbangan keterlibatan nya kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik.

Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara keseimbangan keterlibatan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Ibnu sina YW-UMI.

c. Hubungan Keseimbangan Kepuasan Dengan Kinerja Perawat

Adapun hasil analisis hubungan keseimbangan kepuasan dengan kinerja perawat sebagai berikut:

Tabel 5.11
Analisis Hubungan Keseimbangan kepuasan Dengan Kinerja Perawat Di
Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit
Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar Tahun 2025

Keseimbangan kepuasan	Kinerja perawat				Total		P- value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang Cukup	10	83,3	2	16,7	12	100	0,000
Cukup	2	2,6	74	97,4	76	100	
Total	12	13,1	76	86,4	88	100	

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 88 perawat yang memiliki keseimbangan kepuasan kurang cukup dengan kategori kinerjanya kurang baik sebanyak 10 orang (83,3%), yang memiliki keseimbangan kepuasan kurang cukup dengan kategori kinerjanya baik sebanyak 2 orang (16,7%), yang memiliki keseimbangan kepuasan cukup dengan kinerjanya baik sebanyak 74 orang (97,4%)

Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara keseimbangan kepuasan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Ibnu sina YW-UMI.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

- a. Berdasarkan Umur Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berusia 30-40 tahun yang dikategorikan sebagai Dewasa yaitu sebanyak 76 (86,4%) dari 88 Perawat.

Faktor umur berhubungan dengan kinerja perawat karena umur memiliki pengaruh besar pada kinerja perawat. Semakin bertambahnya umur maka pekerjaan akan lebih bertanggung jawab dan berpengalaman (Hasanah & Maharani, 2022).

b. Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI

Hasil penelitian di instalasi rawat inap rumah sakit ibnu sina yw-umi di dapatkan hasil data terbanyak perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 84 (95,5%) dari 88 perawat.

Populasi perempuan di Indonesia lebih banyak dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan oleh angka harapan hidup perempuan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Di Indonesia menurut data Kementerian Kesehatan tahun 2019, dilaporkan bahwa jumlah tenaga medis mencapai 1.244.162 orang dengan persentase perempuan lebih dari 70%. Profesi tersebut didominasi oleh perempuan sebagai dokter umum, ahli gizi, dokter spesialis anak, perawat, bidan, dan bantuan tenaga kesehatan lainnya WHO melaporkan meskipun sistem kesehatan didominasi oleh perempuan, tenaga kesehatan perempuan masih dinomorduakan. Sejalan dengan data dari Kemenkes, di sektor kesehatan, perawat memiliki porsi terbesar dengan persentase 90% adalah tenaga medis dan perawat perempuan. Laporan tersebut menyebut bahwa tenaga kesehatan perempuan di seluruh dunia dibayar 28% lebih rendah dibanding laki-laki (Bidayaturohmah, 2023).

- c. Berdasarkan Pendidikan Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI.

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar perawat berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 71 perawat (80,7%) dari 88 perawat. Tingkat pendidikan yang baik ini memungkinkan perawat untuk memahami dan menilai pekerjaan yang mereka terima secara lebih kritis, khususnya tentang kinerja perawat.

Pendidikan menjadikan orang menjunjung tinggi nilai luhur, menjadi kreatif dan mampu mengembangkan potensi sesuai dengan kemampuannya (UNESCO). Penelitian ini menunjukkan ada bukti yaitu ada hubungan signifikan antara persaingan terhadap motivasi perawat meneruskan pendidikan. Oleh sebab itu, diantara upaya yang harus dilakukan oleh tenaga perawat dalam menaikkan daya saing yaitu dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya agar dapat berkompetensi di pekerjaan khususnya di bidang keperawatan (Handayani et al., 2023).

- d. Berdasarkan Lama Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI

Hasil penelitian di instalasi rawat inap rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI di dapatkan hasil perawat dengan lama kerja 8-10 tahun sebanyak 23 perawat sedangkan perawat yang bekerja < 1 tahun sebanyak 7 orang. Perencanaan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan berkaitan dengan efikasi diri adalah lama bekerja. Semakin matang usia dan lamanya masa kerja seseorang, maka akan semakin baik efikasi diri yang

dimiliki, hal tersebut dipengaruhi oleh pengalaman yang cukup, sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Banyaknya perawat baru di Rumah sakit akan mempengaruhi kemampuan dalam melakukan perencanaan asuhan keperawatan. Pengalaman bekerja seseorang memiliki hubungan terhadap kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya.

Perawat dengan lama bekerja lebih dari 2 tahun, memiliki pengalaman banyak dan lebih menguasai situasi, serta memiliki kemampuan dalam menghadapi permasalahan dalam keperawatan, sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan lebih maksimal. Perawat dengan masa kerja lama, memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan perawat pemula, hal tersebut dikarenakan perawat dengan masa kerja lama, sudah terbiasa menjalankan pekerjaan sebagai rutinitas sehari-hari. Lamanya perawat bekerja memiliki rasa kepercayaan diri yang kuat, terhadap pekerjaan dan tugasnya, dalam pelayanan keperawatan di Rumah sakit (Rahmatullo, 2024).

2. Variabel yang di teliti

a. Hubungan Keseimbangan Waktu Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 88 perawat, sebagian perawat mengalami keseimbangan waktu yang kurang, dari kelompok ini perawat menyatakan keseimbangan waktu yang kurang pada pekerjaannya yaitu sebanyak 16 orang (18,2%). Sebaliknya, dari perawat

yang mengalami keseimbangan waktu yang cukup terhadap pekerjaannya sebanyak 72 (81,8%) orang.

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan waktu dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar tahun 2025. Perawat menyatakan kurangnya keseimbangan waktu terhadap pekerjaannya yang mereka alami, terutama karena pasien yang banyak.

Menurut Hakiki, et al., (2022) & Damanik, et al., (2022) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja merupakan aspek penting dalam kehidupan individu. Individu yang memiliki jam kerja yang lama menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi, ketidakhadiran, pergantian karyawan, komitmen kerja yang lebih rendah, moral yang rendah, depresi, disfungsi tim dan produktivitas yang lebih rendah (Vasumathi, 2019). Arar & Öneren, (2021) juga mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk, kurangnya motivasi, dan seringnya membuat kesalahan dalam bekerja, sehingga memberikan dampak terhadap kualitas kerja, produktivitas, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan yang buruk.

Penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja perawat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ketiga dimensi *work-life balance* (keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan) memiliki *p-value* = 0,000, yang berarti terdapat

hubungan yang sangat kuat antara ketiga aspek tersebut dengan kinerja perawat (Wilda & Megawati, 2024).

Penelitian ini menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, khususnya tenaga kesehatan seperti perawat yang memiliki beban kerja tinggi dan tanggung jawab besar (Desnithalia & Purba, 2021).

b. Hubungan Keseimbangan Keterlibatan Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 88 perawat, sebagian perawat mengalami keseimbangan keterlibatan yang kurang, dari kelompok ini perawat menyatakan keseimbangan keterlibatan yang kurang cukup pada pekerjaannya yaitu sebanyak 16 orang (18,2%).Sebaliknya, dari perawat yang mengalami keseimbangan waktu yang cukup terhadap pekerjaannya sebanyak 72 orang (81,8%).

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan keterlibatan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI makassar tahun 2025. Perawat menyatakan kurangnya keseimbangan keterlibatan terhadap pekerjaannya yang mereka alami, terutama karena pasien yang banyak.

Penelitian Malik, et al., (2019) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional, work life balance dan kepuasan kerja. Profesional perawatan kesehatan yang cerdas secara emosional lebih

baik dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja mereka dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hakiki, et al., (2022). juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja saling berpengaruh. Kemudian kepuasan kerja memediasi secara parsial pada hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja (Wilda & Megawati, 2024).

c. Hubungan keseimbangan kepuasan dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 88 perawat, sebagian perawat mengalami keseimbangan kepuasan yang kurang, dari kelompok ini perawat menyatakan keseimbangan kepuasan yang kurang cukup pada pekerjaannya yaitu sebanyak 12 orang (13,6%). Sebaliknya, dari perawat yang mengalami keseimbangan kepuasan yang cukup terhadap pekerjaannya sebanyak 76(86,4%) orang.

Hasil uji statistik menggunakan *chi-square* menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara keseimbangan kepuasan dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI makassar tahun 2025. Perawat menyatakan kurangnya keseimbangan kepuasan terhadap pekerjaannya yang mereka alami.

Menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang

dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2007). Selain itu dengan adanya kepuasan kerja dapat mengurangi turnover, dan mendorong individu Teori lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah teori dua faktor atau teori motivasi higiene, yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg (1923-2000).

Penelitian Hakiki, et al., (2022) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Saat karyawan puas terhadap pekerjaan mereka maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan dari uraian diatas terlihat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja, dimana semakin puas suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Penelitian Alhasanah (2016) juga mengatakan bahwa baik buruknya mutu rumah sakit ditentukan dari kinerja perawat. Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki keyakinan pada dirinya untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga mempengaruhi kepuasan kerjanya (Lee, 2016). Individu yang puas akan pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih efektif dan efisien (Hadizadeh Talasaz et al., 2014). Hal ini dikarenakan individu termotivasi untuk bekerja lebih keras, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan kepuasan kerjanya (Wilda & Megawati, 2024).

