



## PENGARUH JUMLAH DAN JENIS TUGAS, TEKANAN KERJA, KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP MUTU SDM DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK 'AISYIYAH SAMARINDA 2025

Ramla<sup>1</sup>, Erwin Purwaningsih<sup>2</sup>, Dewi Mardahlia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda  
ramlagadis@gmail.com, purwaningsiherwin18@gmail.com, dewimardahlia@gmail.com

### Abstrak

Sumber Daya Manusia adalah pondasi utama bagi kemajuan organisasi, institusi, dan negara. yang berkualitas tinggi menjadi kunci dalam mendorong daya saing, meningkatkan produktivitas, serta melahirkan inovasi di berbagai bidang. Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda berjumlah 120 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik analisis data dilakukan dengan uji Kendall's Tau menggunakan komputerisasi untuk mengetahui hubungan antara mutu SDM dan jumlah jenis tugas, tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah dan jenis tugas, tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu SDM, nilai rata-rata sebesar 18257 dengan standar deviasi sebesar 1.0333. dan Nilai uji normalitas menunjukkan angka 0.000, yang berarti data ini tidak terdistribusi normal. Sementara itu, nilai P yang diperoleh adalah 0.853, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan diantara variabel variabel yang ada. Kesimpulan Tingginya Jumlah dan jenis tugas, Tekanan Kerja, Keseimbangan kerja dan Kehidupan Pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda. Tingginya jumlah dan jenis tugas, Tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi semangat dan motivasi, yang berdampak negatif pada kualitas pekerjaan dan kepuasan.

**Kata Kunci:** Jumlah Dan Jenis Tugas; Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Pribadi; Mutu SDM; Tekanan Kerja

### Abstract

Human Resources are the main foundation for the progress of organizations, institutions, and countries. High quality is the key to driving competitiveness, increasing productivity, and creating innovation in various fields. purpose The purpose of this study was to evaluate the influence of human resource quality at the Aisyiyah Samarinda Mother and Child Hospital in 2025 in order to gain an in-depth understanding of employee working conditions. Method This research method uses a quantitative method with a cross-sectional design approach. The population in this study were all employees of the Aisyiyah Samarinda Mother and Child Hospital totaling 120 people while the sample in this study was 30 people. The data collection technique in this study used purposive sampling that met the inclusion criteria. The data analysis technique was carried out using the Kendall's Tau test using computerization to determine the relationship between HR quality and the number of types of tasks, work pressure, work-life balance. results The results showed that the number and type of tasks, work pressure, work-life balance did not have a significant effect on HR quality, the average value was 18257 with a standard deviation of 1.0333. and the normality test value shows the number 0.000, which means that the data is not normally distributed. Meanwhile, the P value obtained is 0.853, which indicates that there is no significant relationship between the existing variables. Conclusion The high number and type of tasks, work pressure, work-life balance and personal life do not have a significant effect on the Aisyiyah Samarinda Mother and Child Hospital. The high number and type of tasks, work pressure, work-life balance can reduce enthusiasm and motivation, which has a negative impact on job quality and satisfaction..

**Keywords:** Number And Type Of Tasks; Work-Life Balance; Hr Quality; Work Pressure

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah pondasi utama bagi kemajuan organisasi, institusi, dan negara. Yang berkualitas tinggi menjadi kunci dalam mendorong daya saing, meningkatkan produktivitas, serta melahirkan inovasi di berbagai bidang. Sumber Daya Manusia sendiri adalah aset berharga yang dapat diciptakan dan dikembangkan seiring waktu, serta Investasi yang dikeluarkan untuk meningkatkan kualitas yang akan membuahkan hasil di masa depan (Amrial et. Al 2020). Mutu Sumber Daya Manusia Pada dasarnya berkaitan dengan keterampilan, kompetensi, dan keahlian seseorang dalam menjalankan berbagai aktivitas produktif yang berkontribusi pada penciptaan barang dan jasa, sekaligus membentuk kualitas hidupnya (Amarullah et. al 2023). Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menjadi Aspek penting dalam mendorong performa karyawan. Proses ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, peningkatan kompetensi, hingga promosi karyawan untuk mencapai produktivitas optimal (Putri et. al 2024). Kualitas mutu layanan kesehatan berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan pasien dan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan sistem pelayanan medis (Noorhidayah, 2023). secara umum telah diakui bahwa distribusi tenaga kerja memengaruhi kualitas dan keamanan dalam menjaga pasien (Ranting et.al 2021).

Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah sistem yang Menghubungkan perencanaan, pendidikan, pelatihan, dan pemanfaatan tenaga kesehatan secara Terpadu untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal (Lokan et.al, 2023). Terbatasnya jumlah Sumber Daya Manusia Kesehatan berdampak langsung pada kualitas pelayanan di fasilitas Kesehatan, Kesenjangan antara jumlah tenaga kesehatan dan fasilitas Kesehatan yang tersedia menyebabkan peningkatan beban kerja, yang sering kali tidak selaras dengan tugas pokok dan kompetensi mereka. Akibatnya, kualitas layanan di fasilitas kesehatan mengalami penurunan (Lette, 2020).

Keberhasilan sistem pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh jumlah dan kualitas tenaga kesehatan. Jumlah pegawai yang tersedia berpengaruh terhadap kualitas kerja, karena semakin banyak pegawai, semakin banyak waktu yang dapat mereka habiskan untuk memberikan perawatan (Haegdorens et.al 2019). Oleh karena itu, tenaga kesehatan berperan Penting dalam memastikan layanan berjalan sesuai standar, menjadikannya faktor utama dalam keberhasilan pembangunan di bidang kesehatan (Nugraha et. al 2020).

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam rentang waktu yang telah ditentukan (Febrina et. al 2020). Beban kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor utama, pemicu stres kerja yang pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Stres kerja dapat memengaruhi tanggapan karyawan, yang jika tidak diatasi, dapat berujung pada menurunnya kepuasan mereka terhadap pekerjaan (Sinaga & Bernarto, 2021). Stres atau tekanan yang kerap dirasakan karyawan akibat lingkungan kerja

dapat berdampak pada pencapaian kerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi dan meningkatkan kualitas sistem kerja agar stres karyawan berkurang, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan mutu organisasi secara keseluruhan (Bu'ulolo et. al 2024). Keselarasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi membawa pengaruh positif yang besar terhadap tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan (Zaky, 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebebasan dalam bekerja, tingkat beban kerja, kebutuhan keluarga, dukungan dari atasan dan perusahaan, keterampilan manajemen waktu, pemanfaatan teknologi, kesehatan fisik dan mental, apresiasi serta imbalan, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, dukungan sosial yang memadai, serta persepsi individu terhadap prioritas hidupnya (Poernamasari, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja mengarah pada kemampuan seseorang dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan berbagai aktivitas di luar pekerjaan secara harmonis tanpa mengorbankan salah satunya (T.elfira Rahmayati, 2021). Memberikan karyawan ruang untuk menjalani kehidupan pribadinya, adalah langkah penting yang berdampak positif pada kesehatan mental mereka. Selain itu, ketidakseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi dapat memicu beragam permasalahan dalam kehidupan seseorang (Achyarnis, 2024). Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda memiliki sekitar 120 pegawai.

Berdasarkan survei pendahuluan, banyak pegawai merasa tidak puas dengan beban kerja yang mereka hadapi. Stres, tekanan mental, serta tingginya tuntutan pekerjaan menjadi permasalahan utama, meskipun hanya sedikit penelitian yang membahasnya secara mendalam. Beban kerja yang tinggi terjadi akibat keterbatasan tenaga kesehatan, sementara ekspektasi pasien tetap tinggi. Kondisi ini berpotensi menyebabkan kelelahan, menurunnya kepuasan kerja, dan berkurangnya kepedulian terhadap pasien (Fawzi et al., 2021). Mereka juga mengungkapkan kesulitan dalam menghadapi permintaan mendesak yang harus diselesaikan dengan cepat, membuat mereka kewalahan. Kurangnya tenaga kerja semakin memperburuk keadaan, menyebabkan pegawai merasa terbebani dalam menjalankan tugas mereka.

penelitian ini memiliki dampak yang cukup penting karena hingga saat ini belum dilakukan pengukuran terkait mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda untuk tahun 2025. Kualitas sumber daya karyawan, yang dipengaruhi oleh kinerja mereka dalam menjalankan aktivitas di lingkungan kerja, berkontribusi terhadap produktivitas, loyalitas, komitmen, serta kualitas pekerjaan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian tugas, baik dari segi jumlah maupun kualitas, yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi (Nur et. al 2021). Oleh karena itu, penelitian mengenai Kualitas mutu pelayanan Kesehatan berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan dan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan fasilitas pelayanan kesehatan (Noorhidayah, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi beban dan jenis tugas, tekanan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji keterkaitan antara kualitas sumber daya manusia dan mutu layanan yang diberikan, guna mengetahui sejauh mana kompetensi pegawai memengaruhi tingkat kepuasan pasien. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta optimalisasi mutu layanan di rumah sakit.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan mendalam mengenai mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025, tetapi juga mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhinya, seperti jumlah dan jenis pekerjaan, tekanan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam merumuskan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari sd bulan Februari di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Tahun 2025 Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda berjumlah 120 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang memenuhi kriteria inklusi :1). Bersedia menjadi responden 2). Pegawai di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda 3). Pekerja ≥ 6 bulan 4). Pegawai tidak dalam masa cuti ≥ 1 bulan. Teknik analisis data dilakukan dengan uji Kendall's Tau menggunakan komputerisasi. Penelitian ini dilakukan terlebih dahulu melakukan screening pada responden yang sesuai dengan Teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner sebagai indikator suatu variabel. Berikut disajikan tabel hasil uji validitas dan reliabilitasnya, sebagai

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Mutu sdm (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)	alpha cronbath >	
pertanyaan 1	3.795	Valid	
pertanyaan 2	3.541	Valid	
pertanyaan 3	6.324	Valid	0.902 Reliabel
pertanyaan 4	6.917	Valid	
pertanyaan 5	6.091	Valid	

  

Jumlah dan jenis pekerjaan (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)	alpha cronbath >	
pertanyaan 1	4.337	Valid	
pertanyaan 2	4.551	Valid	
pertanyaan 3	4.592	Valid	0.790 Reliabel
pertanyaan 4	3.579	Valid	
pertanyaan 5	3.409	Valid	

  

Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)	alpha cronbath >	
pertanyaan 1	3.343	Valid	
pertanyaan 2	3.137	Valid	
pertanyaan 3	3.494	Valid	0.712 Reliabel
pertanyaan 4	3.570	Valid	
pertanyaan 5	2.854	Valid	

Tekanan kerja (n=30)	t hitung > t tabel (0.361)	alpha cronbath >	
pertanyaan 1	7.176	Valid	
pertanyaan 2	8.650	Valid	
pertanyaan 3	8.923	Valid	0.879 Reliabel
pertanyaan 4	8.922	Valid	
pertanyaan 5	7.398	Valid	

Sumber: Data diolah Penulis(2025)

Berdasarkan hasil analisis data untuk variabel Mutu sumber daya manusia dengan sampel sebanyak 30 responden, dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang diuji menunjukkan nilai *t* hitung yang lebih besar daripada *t* tabel (0,361), yang berarti semua pernyataan tersebut valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* juga menunjukkan nilai lebih besar dari 0.902 yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat *reliabel*. Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *t* hitung yang bervariasi, dengan pernyataan ke-4 memperoleh nilai *t* hitung tertinggi sebesar 6.917, yang menunjukkan tingkat validitas yang sangat tinggi. Semua pernyataan lainnya juga valid, dengan nilai *t* hitung berkisar antara 3.795 hingga 6.917. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai mutu sdm pegawai di rumah sakit adalah instrumen yang valid dan *reliabel* untuk mengukur mutu sdm pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel jumlah dan jenis tugas dengan sampel sebanyak 30

responden, seluruh pernyataan yang diuji menunjukkan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel (0.361), yang mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Selain itu, hasil uji *reliabilitas* dengan menggunakan *Alpha Cronbach* juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.790, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur jumlah dan jenis tugas ini sangat *reliabel*. Nilai *t* hitung untuk setiap pernyataan berkisar antara 3.409 hingga 4.592, dengan pernyataan ke-3 memperoleh nilai *t* hitung tertinggi sebesar 4.592. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai jumlah dan jenis tugas pegawai di rumah sakit ini valid dan *reliabel* untuk mengukur jumlah dan jenis tugas pegawai.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel tekanan kerja dengan sampel 30 responden, seluruh pernyataan yang diuji menunjukkan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel (0.361), yang mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Selain itu, hasil uji *reliabilitas* dengan menggunakan *Alpa Croncach* juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.879, yang menandakan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur tekanan kerja ini sangat *reliabel*, Nilai *t* hitung untuk setiap pernyataan berkisar antara 7.176 hingga 8.923, dengan pernyataan ke-3 memperoleh nilai *t* hitung tertinggi sebesar 8.923. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai tekanan kerja pegawai di rumah sakit ini valid dan *reliabel* untuk mengukur tekanan kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan sampel 30 responden, seluruh pernyataan yang diuji menunjukkan nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel (0.361), yang mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut valid. Selain itu, hasil uji *reliabilitas* dengan menggunakan *Alpa Croncach* juga menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.712, yang menandakan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi ini *reliabel*, Nilai *t* hitung untuk setiap pernyataan berkisar antara 2.854 hingga 3.570, dengan pernyataan ke-4 memperoleh nilai *t* hitung tertinggi sebesar 3.570. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai di rumah sakit ini valid dan *reliabel* untuk mengukur jumlah dan jenis tugas, tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai mutu sdm pegawai.

**Analisis Univariat**

**Karakteristik Responden**

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, unit atau bagian.

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Mutu SDM Pegawai RSIA AISYIAH Ibu dan Anak samarinda

Karakteristik (n=30)	Tinggi		Sedang		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Jenis kelamin</b>						
Laki-laki	3	10.0%	0	0.0%	3	10.0%
Perempuan	26	86.7%	1	3.3%	27	90.0%
<b>Usia</b>						
20-30 thn	21	70.0%	0	0.0%	21	70.0%
31-40 thn	5	16.7%	1	3.3%	6	20.0%
41-50 thn	3	10.0%	0	0.0%	3	10.0%
<b>Pendidikan terakhir</b>						
D3	25	83.3%	0	0.0%	25	83.3%
D4	2	6.7%	1	3.3%	3	10.3%
S1	2	6.7%	0	0.0%	2	6.7%
<b>Unit bagian kerja</b>						
Perawat	14	46.7%	1	3.3%	15	50.0%
Bidan	15	50.0%	1	3.3%	15	50.0%

Sumber: Data Primer (Diolah), 2025

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 27 orang (90.0%), sedangkan laki-laki hanya berjumlah 3 orang (10.0%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam kelompok yang diteliti adalah perempuan, yang kemungkinan besar berkaitan dengan jenis pekerjaan yang mereka jalani, seperti dalam bidang kesehatan atau keperawatan yang memang didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Pada kategori masa kerja, responden dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam tiga kelompok usia, yaitu 20- 30 tahun, 31-40 tahun, dan 41-50 tahun. Kelompok usia 20-30 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 21 orang (70.0%), menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam penelitian ini masih berusia muda. Kelompok usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (20.0%), yang menunjukkan bahwa ada sebagian tenaga kerja yang berada dalam kategori usia menengah. Sementara itu, kelompok usia 41-50 tahun hanya berjumlah 3 orang (10.0%), yang menandakan bahwa hanya sedikit tenaga kerja yang berada di kategori usia lebih tua. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas tenaga kerja yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja muda yang berada dalam rentang usia 20-30 tahun. Hal ini bisa berpengaruh terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tingkat pengalaman, adaptasi terhadap inovasi, serta daya tanggap terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka.

Pada latar belakang belakang pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan yaitu D3, D4, dan S1. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 (D3), sebanyak 25 orang (83.3%). Pendidikan Diploma 4 (D4) ditempuh oleh 3 orang (10.3%), sedangkan pendidikan Strata 1 (S1) hanya ditempuh oleh 2 orang (6.7%). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa kebanyakan tenaga kerja yang menjadi responden berasal dari lulusan D3. Hal ini bisa menggambarkan

bahwa tenaga kerja yang terlibat dalam penelitian ini umumnya merupakan tenaga kesehatan yang memiliki pendidikan vokasional dengan penekanan pada keterampilan praktik dibandingkan teori akademis.

Bedasarkan hasil penelitian ini, responden terbagi dalam dua unit kerja utama, yaitu perawat dan bidan. Sebanyak 15 orang (50.0%) bekerja sebagai perawat, sementara 15 orang lainnya (50.0%) bekerja sebagai bidan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah perawat dan bidan dalam penelitian ini seimbang, dengan distribusi yang sama besar. Ini memungkinkan penelitian untuk melakukan analisis lebih lanjut mengenai perbedaan atau kesamaan dalam pengalaman kerja antara perawat dan bidan, terutama dalam aspek kepuasan kerja, tantangan yang dihadapi, serta keterlibatan dalam inovasi pelayanan kesehatan.

**Variabel Penelitian**

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Jumlah dan jenis, tekanan kerja, dan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu tinggi, dan sedang. Sementara itu, variabel dependen adalah Mutu SDM, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu tinggi, dan sedang.

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Mutu SDM, Jumlah dan jenis tugas, Tekanan Kerja, dan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Variabel (N=30)	N	%
<b>Mutu SDM</b>		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
<b>Jumlah Dan Jenis Kerja</b>		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
<b>Tekanan Kerja</b>		
Tinggi	29	96.7
Sedang	1	3.3
<b>Keseimbangan Dan Kehidupan Pribadi</b>		
Tinggi	27	90.0
Sedang	3	10.0

Sumber: Data Primer (Diolah), 2025

Tabel 3. Menunjukkan bahwa dari hasil analisis data yang melibatkan 30 responden, distribusi untuk Berdasarkan hasil analisis pada tabel, untuk variabel Mutu SDM, mayoritas responden, yaitu 96.7% (29 orang), memberikan penilaian dengan kategori Tinggi, sementara 3.3% (1 orang) menilai sedang Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan mutu pada tingkat yang tinggi. Sedangkan untuk variabel jumlah dan jenis tugas, 96.7% (29 orang) responden menganggap jumlah dan jenis tugas mereka berada pada kategori tinggi, diikuti oleh 3.3% (1 orang) yang menilai sedang. Sebagian besar responden merasa jumlah dan jenis tugas mereka berada pada

tingkat yang tinggi, yang mungkin mencerminkan adanya penyesuaian untuk peningkatan antara jumlah karyawan dan jenis tugas pegawai.

Sedangkan untuk variable tekanan kerja 96.7% (29 orang) responden menganggap tekanan kerja mereka berada pada kategori tinggi, diikuti oleh 3.3% (1 orang) yang menilai sedang. Sebagian besar responden merasa tekanan kerja mereka berada pada Tingkat yang tinggi, yang kemungkinan harus diperhatikan untuk mengurangi tekanan yang dihadapi oleh pegawai. Sedangkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi 90.0% (27 orang) rsponden menganggap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka berada pada kategori tinggi, diikuti oleh 10.0% (3 orang) yang menilai sedang. Sebagiaian besar responden merasa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mereka berada pada Tingkat yang tinggi, yang akan mencerminkan adanya penyesuaian untuk lebih memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar merasa puas dengan mutu SDM, ada potensi untuk meningkatkan kualitas kerja melalui perbaikan dalam pengelolaan jumlah dan jenis kerja, tekanan kerja, dan keseimbangan pribadi.

**Analisis Bivariat**

Analisis bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) dapat mengukur dengan baik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika data dinyatakan berdistribusi tidak normal, maka analisis yang tepat untuk dilakukan selanjutnya adalah Kendall's Tau.

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan mutu SDM Pegawai Rumah Sakit Ibu dan anak 'Aisyiyah samarinda

Variabel (N=30)	Std Deviation ± Mean	Uji Normalitas	P Value
Mutu SDM	18257 ± 10333	0.000	0.853
Jumlah dan jenis kerja	18257 ± 10333	0.000	0.853
Tekanan kerja	18257 ± 10333	0.000	0.853
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi	30513 ± 1.1000	0.000	0.739

Sumber: Data Primer (Diolah), 2025

Berdasarkan tabel 4, diatas menyajikan hasil analisis terhadap empat variabel yang diukur dalam sampel penelitian yang terdiri dari 30 responden (N=30). Variabel yang diteliti meliputi mutu Sumber Daya Manusia (SDM), jumlah dan jenis kerja, tekanan kerja, serta keseimbangan antara kerja dan

kehidupan pribadi. Setiap variabel dianalisis berdasarkan standar deviasi dan rata-rata (*mean*), uji normalitas, serta nilai P. Pada variabel Mutu SDM memiliki nilai rata-rata sebesar 18257 dengan standar deviasi sebesar 1.0333. dan Nilai uji normalitas menunjukkan angka 0.000, yang berarti data ini tidak terdistribusi normal. Sementara itu, nilai P yang diperoleh adalah 0.853, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan diantara variabel variabel yang ada. variabel Jumlah dan Jenis Kerja memiliki nilai yang Sama seperti variabel mutu SDM, jumlah dan jenis kerja juga memiliki rata-rata sebesar 1.8257 dengan standar deviasi sebesar 1.0333. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai 0.000, yang mengindikasikan bahwa data tidak terdistribusi normal. Selain itu, nilai P yang diperoleh adalah 0.853, yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan diantara variabel variabel yang ada. Tekanan kerja menunjukkan hasil yang sama dengan dua variabel sebelumnya, yakni rata-rata sebesar 18.257 dan standar deviasi 10.333. Uji normalitas kembali menghasilkan nilai 0.000, yang berarti data tidak terdistribusi normal. Nilai P sebesar 0.853 juga mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dengan variabel-variabel model. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Berbeda dengan tiga variabel sebelumnya, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi, yaitu 30.513 dengan standar deviasi 1.100. Uji normalitas tetap menunjukkan angka 0.000, yang berarti data ini juga tidak berdistribusi normal. Sementara itu, nilai P sebesar 0.739 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dengan variabel-variabel sebelumnya.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai uji normalitas sebesar 0.000, yang berarti data tidak terdistribusi normal. Selain itu, nilai P dari keempat variabel menunjukkan angka di atas 0.05, yang mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan dalam variabel-variabel yang diukur. Secara keseluruhan, mutu SDM, jumlah dan jenis kerja, serta tekanan kerja memiliki pola distribusi data yang sama dengan rata-rata 1.8257 dan standar deviasi 10333. Sementara itu, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi memiliki rata-rata yang lebih tinggi tetapi tetap menunjukkan hasil uji normalitas yang sama. Dengan Penelitian ini memberikan gambaran mengenai kondisi SDM, beban kerja, tekanan kerja, serta keseimbangan kehidupan ini. Memiliki hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan dalam variabel yang diteliti.

Penelitian uji SPSS yang telah dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara jumlah dan jenis tugas, tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dan setelah dilakukan uji spss bahwa didapatkan hasil yang menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap mutu SDM pegawai. Jumlah dan jenis tugas yang tidak sesuai dapat menyebabkan penurunan semangat dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang ada. Ketika pegawai merasa kewalahan dengan tugas yang diberikan, kualitas pekerjaan mereka dapat menurun, yang berdampak negatif pada kepuasan kepuasan karyawan. Di sisi lain, jumlah dan jenis kerja yang terlalu ringan atau tidak menantang juga dapat mengurangi motivasi pegawai, meskipun dampaknya lebih jarang ditemukan dalam konteks ini. Ketidak seimbangan dalam jumlah dan jenis kerja, baik yang terlalu berat maupun terlalu ringan, dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja secara keseluruhan. Di lapangan, mayoritas karyawan di Rumah Sakit Ibu dan anak 'Aisyiyah menghadapi tingkat tugas kerja yang tinggi. Hal ini memberikan indikasi bahwa ada potensi untuk memperhatikan tugas pegawai jika jumlah dan jenis tugas dikelola dengan lebih baik dan proporsional. Jumlah dan jenis tugas yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih terhadap distribusi tugas kerja di antara pegawai, dengan memastikan bahwa tidak ada yang merasa terbebani secara berlebihan atau sebaliknya, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien.

Tekanan kerja juga menjadi salah satu yang harus diperhatikan oleh Rumah Sakit Ibu dan anak 'Aisyiyah, karena Tingkat tekanan yang tinggi berdampak cukup besar bagi pegawai Tekanan kerja akan mengakibatkan kondisi di mana seseorang mengalami stress akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Tekanan ini dapat bersifat positif jika mendorong produktivitas, tetapi dapat berdampak negatif jika berlebihan dan tidak dikelola dengan baik. Yang menjadi factor utama dari tekanan kerja dan akan berdampak negative bagi pegawai. Seperti jam kerja yang Panjang, tuntutan emosional, tanggung jawab yang besar, kurangnya sumber daya, dan kondisi lingkungan yang beresiko oleh karena itu rumah sakit juga perlu memperhatikan masalah tekanan kerja yang dialami pegawai di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah. Demikian halnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi salah satu hal perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit karena memiliki Tingkat keseimbangan yang kurang sesuai yang akan mengakibatkan, dampak buruk bagi pegawai di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah jika tidak diperhatikan dengan baik. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perlu diberikan kepada pegawai agak tidak mengalami stress kerja secara, berlebihan oleh karena itu pentingnya memberikan sebuah keseimbangan yang selaras antara kerja dan kehidupan pribadi. Jika semua faktor ini dapat diterapkan dengan baik, tidak hanya mutu SDM pegawai yang akan meningkat, tetapi juga kualitas

pelayanan rumah sakit yang lebih baik dan citra positif yang lebih kuat akan tercipta.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang membahas tidak adanya hubungan antara tekanan kerja dan mutu SDM pegawai dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Jumantoro et. al (2019) menunjukkan bahwa kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan, hal ini menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit. Sormin et. al (2021) menunjukkan bahwa Baik tekanan kerja maupun keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan dalam menentukan kinerja pegawai, Stres kerja muncul sebagai cerminan dari tekanan lingkungan baru, kejenuhan, serta menurunnya semangat, yang perlahan mengikis kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini menggaris bawahi pentingnya pengelolaan tekanan kerja yang seimbang agar karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa merasa terbebani. Selanjutnya, Amelia Pitriyani & Umban Adi Jaya (2024) menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tidak selalu menjadi faktor penentu utama dalam kinerja mereka, dengan hasil analisis yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan antara keduanya.

Pentingnya *work-life balance* dalam kesejahteraan karyawan memang diakui, namun tidak menjadi factor pendukung, Hal ini juga menegaskan bahwa pentingnya pengelolaan keseimbangan hidup perlu ditingkatkan. Selain itu dampak positif yang akan diperoleh dari banyaknya beban kerja yang ada, seperti pegawai menjadikan beban kerja sebagai alat mengukur kualitas dirinya dalam bekerja. Banyaknya target pekerjaan yang diberikan dapat memacu pegawai untuk lebih giat dalam bekerja. Tingkat kesulitan pekerjaan membuat pegawai merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya (Marlen et.al 2024). Hal ini menegaskan bahwa dampak yang terjadi memiliki nilai yang sangat positif bagi sebagian besar karyawan, tetapi ada juga kemungkinan menjadi dampak yang negatif bagi pegawai. Seperti pernyataan (Purnamawati et. Al 2022). semakin tinggi beban kerja yang diemban oleh pegawai maka kualitas diri akan kurang optimal. Dengan penugasan yang selalu dadakan dan dalam waktu yang singkat maka perlu juga untuk selalu diberikan pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan setiap pegawai.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Jumlah dan jenis tugas, Tekanan Kerja, Keseimbangan kerja dan Kehidupan Pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap Mutu SDM pegawai di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh mutu sumber daya manusia di Rumah Sakit Ibu dan anak Aisyiyah Samarinda pada tahun 2025 guna memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi kerja karyawan. Fokus

utama penelitian ini adalah menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi beban dan jenis tugas, tekanan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Tingginya jumlah dan jenis tuga, Tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengurangi semangat dan motivasi, yang berdampak negatif pada kualitas pekerjaan dan kepuasan. Sebaliknya, jumlah dan jenis tuga, Tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang terlalu ringan juga dapat mengurangi motivasi, meskipun ini terjadi lebih jarang. Sebagian besar pegawai mengalami tingkat jumlah dan jenis tuga, Tekanan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang sedang, menandakan potensi untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan yang lebih baik. Dengan distribusi beban kerja yang seimbang, pegawai dapat bekerja lebih produktif, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas pelayanan. Pengelolaan yang adil dan sesuai kapasitas juga akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi rutin secara berkala dan menerapkan kebijakan yang transparan dalam pembagian tugas demi mencapai hasil yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrial, Sari, C. A., & T, U. (2020). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 3(1), 28–37. <https://journal.metansi.unipol.ac.id/index.php/urnalmetansi/article/view/93>
- Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. *SAGE Open Nursing*, 9, 1–12. <https://doi.org/10.1177/23779608231175027>
- Bu'ulolo1, A., Arisman Aritomang, Y., & Tiara Tanjung, Y. (2024). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi kerja Melalui Tekanan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Estomihi Medan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 1–10.
- EM. Sormin, D., Lumban Tobing, R. A., & Krisna Marpaung, F. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 749–762. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i4.13112>
- Fawzi, A., Saifulah, D., & Kusumawati, P. D. (2021a). Analisis Perilaku Caring Perawat Dalam Hal Kinerja dan Kepuasan Beban Kerja Lavalette Rumah Sakit Malang. 10(1), 1363–1368. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.559>
- Fawzi, A., Saifulah, D., & Kusumawati, P. D. (2021b). Nurse Caring Behavior Analysis In Term Of Performance and Workload Satisfaction Of Lavalette Malang Hospital. *Institut Ilmu Kesehatan STRADA Indonesia*, 10(1), 1363–1368. <https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.559>

- Febrina, T., Edward, Z., & Nasution, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 1–12.
- Güzel, Ş., Dömbekci, H. A., Topuz, V. C., & Yeşildal, M. (2024). Relationship between Distress Tolerance, Emotional Labor and Job Satisfaction in Private Hospital Workers. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 13(1), 59–66. <https://doi.org/10.18196/jmmr.v13i1.131>
- Hasyim, W., & Rokhmatin, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Busana Utama Textile (Departemen Sewing). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 6(01), 86–98. <https://doi.org/10.37366/jespb.v6i01.181>
- Haegdorens, F., Meester, K. De, & Peter, G. M. (2019). Dampak tingkat staf perawat dan pendidikan perawat terhadap mortalitas pasien di bangsal medis dan bedah: studi observasional multisenter. 7, 1–9.
- Lokan, L., Kristanto, E. G., Posangi, J., & Manampiring, A. E. (2023). Analisis Strategi Peningkatan Mutu Pelayanan Di Puskesmas Wairoro Melalui Pendekatan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). *PREPOTIF (Jurnal Kesehatan Masyarakat)*, 7(April), 122134. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/11875>
- Marlen, E., Fanggidae, R. P. C., Dhae, Y. K. I. D. ., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. *GLORY :Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 65–77. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/12675/6295>
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan
- Nugraha, S. M., Manik, C. G., & Su'udi, A. (2020). Analisis Keberadaan Tenaga Kesehatan Non-PNS Di Puskesmas Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 4(1), 51–63. <https://doi.org/10.22435/jpppk.v4i1.3273>
- Noorhidayah, N., Oktaviana, E. S. L., & Mumtazah, N. (2023). Analisis Mutu Pelayanan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Alalak Tengah Tahun 2023. *An-Nadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 151. <https://doi.org/10.31602/ann.v10i2.13075>
- JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Pramanasari, I., Mere, D. M., Manafe, H. A., Tule, P., & Bibiana, R. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout Syndrome sebagai Variabel Intervening di Masa Pandemi Covid-19 pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(4), 2686–4924. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Purnamawati, I., Susita, D., & Wolor, C. W. (2022). The Effect of Teamwork and Workload on The Quality of Human Resources Mediated by Work Motivation. *The International Journal of Social Sciences World*, 4(2), 162–179. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/>
- Primasari, E., Arieayani, A., Utami, F. A., & Zakir, M. (2021). Pengaruh Bauran Pemasaran Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Loyalitas Pasien Rumah Sakit: Systematic Review. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 7(3), 109–119. <https://doi.org/10.7454/arsi.v7i3.3650>
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631. <https://ejournalunespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/45>
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 30–38
- Rahma Savitri, A., Widiyanto, P., Suhariyanti, E., Ilmu Keperawatan, P., & Ilmu Kesehatan, F. (2021). Analisis penerapan asuhan keperawatan profesional metode tim dan stres kerja perawat di rumah sakit. *Borobudur Nursing Review*, 1(1), 24–35.
- Sinaga, A. T. V., & Bernarto, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Dan Job Stress Terhadap Work Productivity Pada Perawat Di Rumah Sakit Xyz Jakarta. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3), 872–887. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36100>
- Twigg, D. E., Whitehead, L., Doleman, G., & El-Zaemey, S. (2021). The impact of nurse staffing methodologies on nurse and patient outcomes: A systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(12), 4599–4611. <https://doi.org/10.1111/jan.14909>
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Zaky, M. (2022). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan.



BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan  
Bisnis, 72–86.  
<https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>