

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WORK LIFE BALANCE PERAWAT: A RAPID NARRATIVE REVIEW

I Gede Angga Ariesta Widayana<sup>1\*</sup>, Hana Rizmadewi Agustina<sup>2</sup>, Ati Surya  
Mediawati<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Email Korespondensi: gede23002@mail.unpad.ac.id

Disubmit: 26 Februari 2025

Diterima: 22 November 2025

Diterbitkan: 01 Desember 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v5i12.19855>

### ABSTRACT

*The nursing profession demands high physical and emotional endurance, with long working hours, unpredictable schedules, and pressure that can disrupt work-life balance. This imbalance poses risks to well-being, job satisfaction, and the quality of healthcare services. This narrative review aims to identify the factors influencing the work-life balance among nurses in hospital. A rapid narrative review was conducted following the PRISMA 2020 guidelines, analyzing nine articles from the PubMed, EBSCO, and Scopus databases. The review findings indicate that work schedules, social support, organizational policies, and psychological factors such as burnout and emotional resilience affect nurses' work-life balance. Flexible policies and adequate support have been proven to enhance their well-being and job satisfaction. Flexible policies and adequate support can improve nurses' well-being and service quality. Healthcare institutions need effective strategies to address work-life imbalance.*

**Keywords:** Hospital, Nurses, Work-Life Balance.

### ABSTRAK

Profesi keperawatan menuntut fisik dan emosional yang tinggi, dengan jam kerja panjang, jadwal tidak menentu, dan tekanan yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Ketidakseimbangan ini berisiko menurunkan kesejahteraan, kepuasan kerja, serta kualitas layanan kesehatan. Tinjauan naratif ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance perawat di rumah sakit. Metode yang digunakan adalah tinjauan naratif cepat berdasarkan pedoman PRISMA 2020, dengan analisis 9 artikel dari basis data PubMed, EBSCO, dan Scopus. Hasil kajian menunjukkan bahwa jadwal kerja, dukungan sosial, kebijakan organisasi, serta faktor psikologis seperti burnout dan ketahanan emosional memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja perawat. Kebijakan fleksibel dan dukungan yang memadai terbukti meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Kebijakan fleksibel dan dukungan yang dapat meningkatkan kesejahteraan perawat serta kualitas layanan. Institusi kesehatan membutuhkan strategi efektif untuk mengatasi ketidakseimbangan antara pekerjaan-kehidupan pribadi

**Kata Kunci:** Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi, Perawat, Rumah Sakit.

## PENDAHULUAN

Profesi keperawatan dikenal dengan tuntutan fisik dan emosional yang tinggi. Perawat sering menghadapi tantangan seperti jam kerja panjang, shift yang tidak teratur, dan tekanan tinggi, yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*). *Work life balance* adalah upaya menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara dinamis dengan mengatur waktu, energi, serta sumber daya lainnya untuk memenuhi kebutuhan individu dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, keluarga, hubungan, dan kesejahteraan diri (Arenofsky, 2017). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan aspek penting bagi karyawan, termasuk perawat, dalam mempertahankan kesehatan fisik dan mental yang baik, produktivitas kerja, dan kualitas pelayanan kesehatan (Sripo et al., 2019).

Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak buruk pada kesejahteraan perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Makabe et al. (2015) di Jepang menemukan bahwa sebagian besar perawat mengalami ketidakseimbangan kerja-kehidupan yang signifikan, yang berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja dan kualitas hidup, serta dapat mempengaruhi kualitas perawatan yang diberikan (Makabe et al., 2015). Sebaliknya, keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik perawat, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Windsor (2015) di Korea

Selatan mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam membangun ketahanan emosional perawat. Ketahanan ini membantu mereka menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan di Australia oleh Holland et al. (2019), yang menunjukkan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan profesinya, terutama jika mereka merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terpenuhi.

Kajian mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan perawat di Indonesia masih terbatas. Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit menghadapi tantangan yang mirip dengan perawat di negara lain. Penelitian oleh Rohita et al. (2022) menemukan bahwa ketidakpastian jadwal kerja, terutama bagi perawat wanita, memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat stres kerja dan menurunnya kepuasan dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja-hidup perawat serta dampaknya terhadap kesejahteraan mereka menjadi hal yang penting. Tinjauan naratif cepat ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam keseimbangan tersebut.

## KAJIAN PUSTAKA

*Work-life balance* adalah persepsi yang dimiliki individu tentang keseimbangan antara pekerjaan mereka dan kegiatan non-

kerja (Kalliath & Brough, 2008). Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk mengatur stabilitas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap dinamis dan kompetitif di tempat kerja sambil mempertahankan kehidupan rumah yang ceria dan sehat dengan kemudahan yang diperlukan, terlepas dari stres kerja serta tindakan tanpa akhir yang membutuhkan waktu dan pertimbangan (Kundnani & Mehta, 2014). Work-life balance dapat diartikan bahwa pekerja harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada kedua bidang tersebut dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian pekerjaan dan kehidupan dapat seimbang (Köse, et al., 2021).

Hasil kinerja yang buruk tentunya akan berdampak juga pada perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai memberikan pengaruh sangat besar terhadap perkembangan suatu organisasi. Work-life balance dapat menjadi keseimbangan yang positif maupun negatif. Keseimbangan positif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama tinggi; sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama rendah (Wulansari, 2023).

## METODOLOGI PENELITIAN

Tinjauan literatur ini menggunakan metode tinjauan naratif cepat yang dilakukan sesuai dengan pedoman PRISMA 2020. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penyusunan sintesis penelitian secara komprehensif terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*

perawat. Tinjauan ini berupaya menjawab pertanyaan utama mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* perawat yang bekerja di rumah sakit. Pencarian artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan, mencakup artikel berbahasa Inggris, terbit dalam rentang lima tahun terakhir (2020-2025), serta berisi laporan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* perawat yang bekerja di rumah sakit.

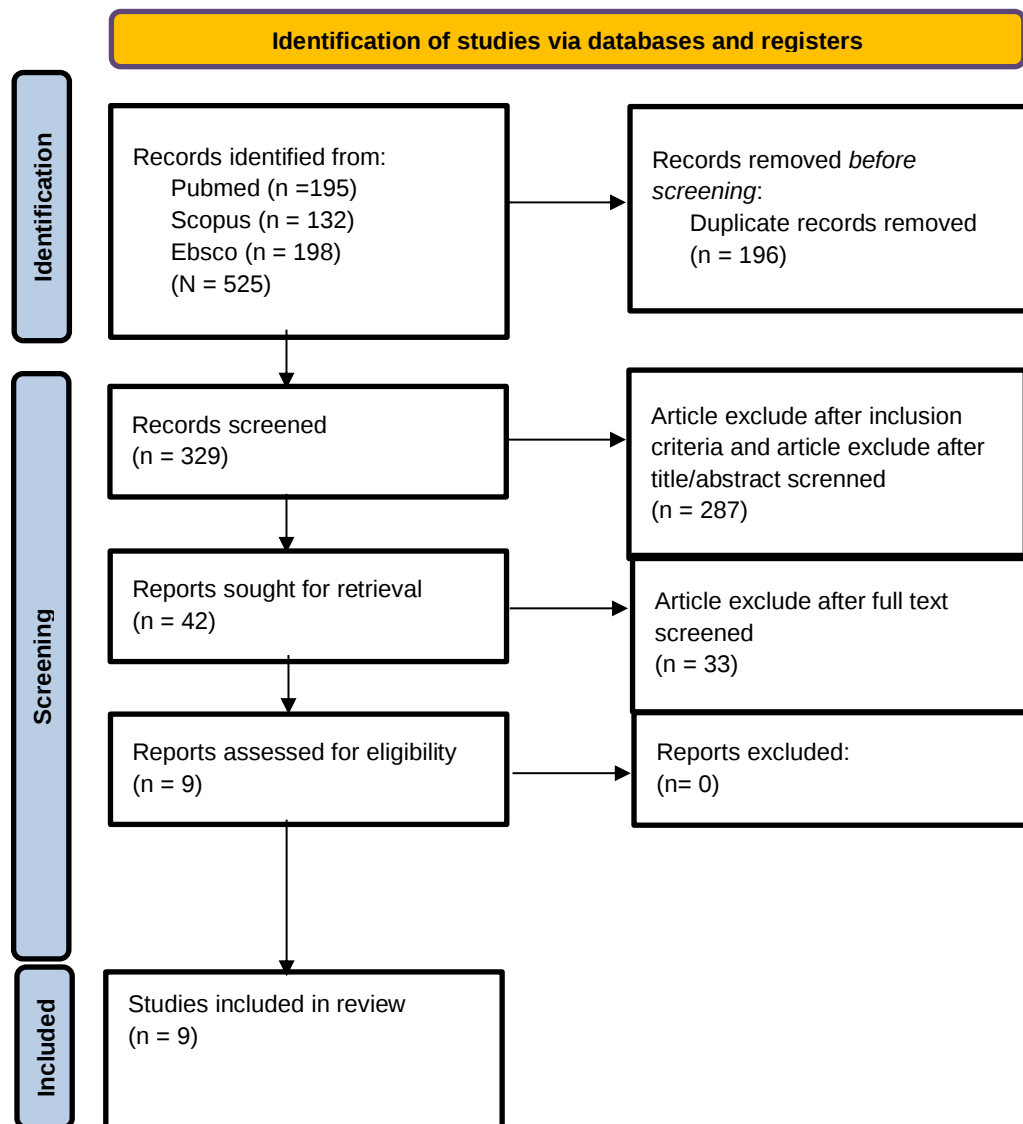
Kerangka PCC digunakan dalam menentukan kriteria inklusi, dengan fokus pada aspek *work life balance* perawat yang bekerja di rumah sakit. Proses pencarian dilakukan melalui 3 basis data utama, yaitu PubMed, EBSCO, dan Scopus. Dalam proses seleksi, penulis mengikuti tahapan sesuai dengan diagram PRISMA 2020, yang mencakup penghapusan artikel duplikat, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, serta analisis lebih lanjut terhadap relevansi isi artikel. Selanjutnya, proses ekstraksi data dilakukan dengan mengumpulkan informasi penting, seperti identitas penulis, asal negara, desain penelitian, serta temuan utama yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Dengan pendekatan ini, tinjauan literatur dapat menyajikan gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya *work life balance* perawat yang bekerja di rumah sakit.

## HASIL PENELITIAN

Hasil pencarian artikel menghasilkan 9 artikel penelitian yang kemudian melalui proses seleksi dengan mempertimbangkan judul, abstrak, serta relevansi isi artikel secara keseluruhan. Setiap artikel dievaluasi untuk memastikan kesesuaiannya dengan topik yang dikaji dalam tinjauan ini. Seluruh

tahapan identifikasi dan seleksi  
artikel tersebut digambarkan secara

sistematis dalam diagram alur  
PRISMA 2020.



Gambar 1. PRISMA Flow Diagram

Tabel 1. Data Extraction of the Factor Affecting Work Life Balance among Nurses (n=9)

| Penulis<br>(Tahun)/<br>Negara       | Tujuan                                                                                         | Jenis<br>Penelitian | Sampel | Hasil Utama                                                                                         |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rony et al<br>(2023)/<br>Bangladesh | Menganalisis hubungan antara ketidakseimbangan kehidupan kerja, ketidakpuasan karyawan, dampak | Cross-sectional     | 65     | Terdapat hubungan positif antara ketidakbahagiaan karyawan, dampak negatif keluarga terhadap karir, |

|                                |                                                                                                                                                           |                                         |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                | pekerjaan terhadap keluarga, serta pengaruh keluarga terhadap pekerjaan                                                                                   |                                         |     | dampak negatif pekerjaan terhadap keluarga, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja                                                                                                                                                                                                                                 |
| Soreng et al (2022)/ India     | Memahami keseimbangan kehidupan kerja, kepribadian, kelelahan, serta faktor-faktor stres di antara staf perawat di rumah sakit.                           | Mix Method (Kualitatif dan Kuantitatif) | 200 | Mayoritas responden sangat setuju dan setuju bahwa kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepribadian, kelelahan, dan stres adalah faktor-faktor yang memengaruhi staf perawat di rumah sakit.                                                                                                           |
| Obina et al (2024)/ Uganda     | Menilai faktor-faktor yang berhubungan dengan persepsi keseimbangan kerja-kehidupan di kalangan tenaga kesehatan                                          | Cross-sectional                         | 384 | Kurang dari setengah tenaga kesehatan mengalami persepsi positif terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (WLB), dan hal ini terkait dengan jenis profesi yang terutama memiliki peran pendukung dalam perawatan pasien, jumlah tanggungan, sifat shift kerja, penjadwalan kerja, dan ketersediaan sistem pendukung. |
| Rohita et al (2022)/ Indonesia | Menganalisis hubungan antara pengaturan jadwal shift dan keseimbangan kerja-kehidupan di kalangan perawat wanita serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. | Cross-sectional                         | 100 | Terdapat korelasi signifikan antara tingkat pendidikan, jadwal shift, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kepuasan kerja di kalangan perawat wanita. Jika tidak ada pola yang jelas dalam jadwal kerja, perawat di unit                                                                                             |

|                                      |                                                                                                                                                   |                 |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      |                                                                                                                                                   |                 |     | rawat inap akan mengalami stres kerja yang lebih besar dan penurunan kepuasan kerja.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Aslan et al (2023)/ Turki            | Menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan dan tingkat ketahanan psikologis perawat yang bekerja di klinik internal. | Cross-sectional | 472 | Ketahanan psikologis perawat dipengaruhi oleh pendidikan, status perkawinan, memiliki anak, dan jadwal kerja. Keseimbangan kerja-kehidupan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sama ditambah dengan tingkat pendapatan. Sub-dimensi keseimbangan kerja-kehidupan juga dipengaruhi oleh pendidikan, status perkawinan, memiliki anak, tingkat pendapatan, tempat kerja, dan jadwal kerja. |
| Al-Dossary (2022)/ Saudi Arabia      | Menganalisis hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas organisasi dan kinerja kerja                                             | Cross-sectional | 209 | Kualitas kehidupan kerja, loyalitas organisasi, dan kinerja kerja saling berkorelasi positif, dan kualitas kehidupan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja kerja dan loyalitas organisasi perawat.                                                                                                                                                                       |
| Salahat & Al-Hamdan (2022)/ Yordania | Mengeksplorasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan di kalangan perawat                | Cross-sectional | 200 | Kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan negatif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                 |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                 |     | juga berkorelasi negatif dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Min (2022)/ Korea Selatan          | Mengeksplorasi dampak ketahanan diri, <i>burnout</i> , dan tekanan fisik terkait pekerjaan terhadap keseimbangan kerja-hidup perawat                                                                                                                                    | Cross-sectional | 155 | Ketahanan diri memiliki korelasi positif dengan keseimbangan antara kerja-hidup, sedangkan <i>burnout</i> memiliki korelasi negatif dengan keseimbangan kerja-hidup. Nyeri fisik terkait pekerjaan, ketahanan diri, dan <i>burnout</i> memengaruhi keseimbangan kerja-hidup peserta.                                                                                |
| Antoli-Jover et al (2024)/ Spanyol | Menggambarkan kualitas hidup profesional keperawatan di Spanyol selama gelombang keenam pandemi COVID-19 dan mengevaluasi pengaruh variabel sosiodemografis, pekerjaan, serta interaksi antara pekerjaan dan keluarga terhadap kualitas hidup terkait kesehatan perawat | Cross-sectional | 305 | Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kesejahteraan perawat, dan faktor-faktor seperti jumlah tanggung jawab keluarga, dukungan dari pasangan, dan jenis shift kerja dapat mempengaruhi mereka. Ini menunjukkan bahwa untuk memastikan kesejahteraan perawat, diperlukan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. |

## PEMBAHASAN

*Work life balance* (WLB) merupakan aspek krusial dalam kehidupan perawat, yang mencerminkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, pencapaian keseimbangan ini masih menjadi tantangan yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurumal et al. (2017) menunjukkan bahwa hanya 36,9% perawat yang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara mayoritas, yakni 63,1%, mengalami ketidakseimbangan yang berpotensi menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi, kepuasan kerja yang rendah, serta kualitas hidup yang buruk. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja perawat masih perlu mendapatkan perhatian lebih untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Navajas-Romero et al. (2020) mengungkapkan bahwa perawat mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi. Skor rata-rata yang diperoleh dalam penelitian ini hanya mencapai 0,5071 pada skala dari 0 (WLB yang buruk) hingga 1 (WLB yang baik), yang menunjukkan bahwa tantangan dalam mencapai keseimbangan masih cukup besar. Faktor-faktor seperti kontrol pekerjaan dan dukungan sosial terbukti dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan terhadap WLB. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bahwa peningkatan kapasitas pengambilan keputusan di kalangan perawat profesional memiliki dampak signifikan terhadap suasana hati, vitalitas, dan minat mereka dalam pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kapasitas ini dapat mengurangi stres, kelelahan, serta konflik antara kehidupan pribadi dan

profesional akibat beban kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ng et al. (2017) menunjukkan bahwa perawat menghadapi tekanan besar dalam menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dengan kebutuhan psikologis yang timbul di tempat kerja. Ketidakseimbangan ini berpotensi menyebabkan ketidakpuasan hidup serta masalah kesehatan yang serius. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan adanya pengurangan tekanan psikologis yang muncul dari konflik antara pengembangan karir dan tanggung jawab keluarga sebagai langkah penting dalam meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perawat.

Selain itu, penelitian terbaru oleh Kamara et al. (2023) menekankan bahwa pencapaian WLB yang baik dapat meningkatkan fokus dan produktivitas perawat di tempat kerja. Ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi berpotensi menyebabkan stres yang tinggi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat absensi dan bahkan keputusan perawat untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran organisasi kesehatan dalam memahami dan mempromosikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan suportif, institusi kesehatan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat serta mengurangi tingkat *turnover*. Hal ini, pada gilirannya, akan berdampak positif terhadap kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek yang perlu

mendapatkan perhatian serius dalam profesi keperawatan. Upaya strategis yang mencakup peningkatan dukungan sosial, pemberian kontrol lebih besar terhadap pengambilan keputusan, serta pengurangan tekanan psikologis di tempat kerja dapat menjadi langkah efektif dalam mencapai WLB yang lebih baik. Dengan demikian, organisasi kesehatan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan perawat.

### KESIMPULAN

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*) merupakan aspek krusial dalam profesi keperawatan. Perawat menghadapi berbagai tantangan, seperti jadwal kerja yang tidak menentu, beban kerja yang tinggi, serta tekanan emosional yang dapat mengganggu kesejahteraan mereka. Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada kondisi fisik dan mental perawat, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas layanan kesehatan yang mereka berikan. Berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai penentu keseimbangan kerja-kehidupan perawat, termasuk kebijakan organisasi, dukungan sosial, serta faktor psikologis seperti tingkat stres dan ketahanan emosional. Penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kerja yang lebih fleksibel, dukungan dari lingkungan kerja maupun keluarga, serta adanya program kesejahteraan bagi tenaga kesehatan dapat membantu meningkatkan keseimbangan ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Al-Dossary R. N. (2022). The Relationship Between Nurses'

Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in public health*, 10, 918492. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>.

Anindita, M. (2024). Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Organisasi Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Syariah dan Teknologi*, 3(1), 324-334.

Antolí-Jover, A. M., Álvarez-Serrano, M. A., Gázquez-López, M., Martín-Salvador, A., Pérez-Morente, M. Á., Martínez-García, E., & García-García, I. (2024). Impact of Work-Life Balance on the Quality of Life of Spanish Nurses during the Sixth Wave of the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Switzerland)*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/healthcare12050598>.

Arenofsky, J. (2017). *Work-life balance*. Bloomsbury Publishing USA.

Aslan, T. K., Burucu, R., & Akdoğan, Y. (2023). Factors affecting work-life balance and psychological resilience levels of nurses working in internal clinics during COVID-19. *European Journal of Clinical and Experimental Medicine*, 21(3), 506-512. <https://doi.org/10.15584/ejcem.2023.3.12>.

Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research: ANR*, 49, 70-76.

- <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>.
- Kamara, G. M., Yeşiltaş, M., Jalloh, A. A., & Nwosu, L. C. (2023). Mediating role of job satisfaction in the impact of work-life balance on turnover intentions of hospital nurses: A case study of government hospital in Free town, Sierra Leone. *Science, Engineering and Health Studies*, 17. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85192877718&partnerID=40&md5=e0995a194e463ddb40bc72ef8ee7347a>.
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian Nursing Research*, 9(1), 21-27. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2014.09.003>.
- Makabe, S., Takagai, J., Asanuma, Y., Ohtomo, K., & Kimura, Y. (2015). Impact of work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan. *Industrial Health*, 53(2), 152-159. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0141>.
- Min, D. (2022). Effects of resilience, burnout, and work-related physical pain on work-life balance of registered nurses in South Korean nursing homes: A cross-sectional study. *Medicine (United States)*, 101(30), E29889. <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000029889>.
- Navajas-Romero, V., Ariza-Montes, A., & Hernández-Perlines, F. (2020). Analyzing the job demands-control-support model in work-life balance: A study among nurses in the European context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082847>.
- Ng, L. P., Chen, I. C., Ng, H. F., Lin, B. Y., & Kuar, L. S. (2017). Influence of job demands and job control on work-life balance among Taiwanese nurses. *Journal of Nursing Management*, 25(6), 438-448. <https://doi.org/10.1111/jonm.12482>.
- Nurumal, M., Makabe, S., Che Jamaludin, F. I., Fahmi Mohd Yusof, H., Aung, K. T., & Kowitlawakul, Y. (2017). Work-Life Balance among Teaching Hospital Nurses in Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 9(9), 81. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v9n9p81>.
- Obina, W. F., Ndibazza, J., Kabanda, R., Musana, J., & Nanyingi, M. (2024). Factors associated with perceived work-life balance among health workers in Gulu District, Northern Uganda: a health facility-based cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 278. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-17776-8>.
- Rohita, T., Nursalam, N., Yetti, K., Kuntarti, K., Nurkholik, D., & Hasanah, I. (2022). Optimizing shift scheduling and work-life balance to improve job satisfaction among female nurses. *Gaceta Medica de Caracas*, 130, S1126-S1132. <https://doi.org/10.47307/GMC.2022.130.s5.37>.
- Rony, M. K. K., Numan, S. M., & Alamgir, H. M. (2023). The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: A Cross-sectional Study. *Informatics in*

- Medicine Unlocked*, 38, 101226.
- Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon*, 8(7), e09838. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>.
- Soreng, M. S. A., Oka, M. N., Tiwari, R., & Thapa, M. R. (2022). Work-Life Balance, Personality, Burnout and Stress Factor among Nurse Staff in Hospitals. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 5(1s), 16-20.
- Sripo, N., Kaewpan, W., Kalampakorn, S., & Sillabutra, J. (2019). Factors related to work-life balance among occupational health nurses in Thailand. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(5), 1492-1498. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.01147.1>.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.