Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page 17228 - 17235

Pengaruh Sistem Penjadwalan Kerja terhadap Work-Life Balance dan Kinerja Perawat

Bambang Sugiharto
STIKes Abdi Nusantara
Korespondensi: Bambang Sugiharto, e-mail: bambangsabnus@gmail.com

ABSTRAK

Sistem penjadwalan kerja merupakan komponen penting dalam manajemen keperawatan karena berpengaruh pada kontinuitas layanan, pemulihan tenaga kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja perawat. Penjadwalan yang kurang prediktif, tidak adil, dan minim fleksibilitas dapat memperburuk work-life balance serta menurunkan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem penjadwalan kerja terhadap work-life balance dan kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian menggunakan desain analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional. Sampel sebanyak 132 perawat pelaksana dipilih dengan proportionate stratified random sampling di Rumah Sakit Bekasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sistem penjadwalan kerja, work-life balance, dan kinerja perawat yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan skor rata-rata sistem penjadwalan kerja 66,4±10,9, work-life balance 64,9±11,3, dan kinerja perawat 78,2±9,4. Terdapat korelasi positif antara sistem penjadwalan kerja dengan work-life balance (r=0,612; p<0,001) dan kinerja perawat (r=0,481; p<0,001). Pada analisis multivariat, sistem penjadwalan kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance (β=0,61; p<0,001) dan kinerja perawat (β=0,34; p<0,001), sementara work-life balance juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (β=0,37; p<0,001). Disimpulkan bahwa sistem penjadwalan kerja yang lebih prediktif, adil, dan memberi ruang kendali bagi perawat berhubungan dengan work-life balance yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi. Manajer keperawatan perlu memperkuat kualitas penjadwalan sebagai strategi peningkatan kesejahteraan dan mutu pelayanan.

Kata kunci: sistem penjadwalan kerja; work-life balance; kinerja perawat; shift kerja; rumah sakit

ABSTRACT

Work scheduling systems are an important component of nursing management because they affect continuity of care, staff recovery, and nurses' work–life balance. Unpredictable, unfair, and inflexible scheduling may worsen work–life balance and reduce nurse performance. This study aimed to analyze the effect of the work scheduling system on nurses' work–life balance and performance in a hospital setting. The study used an analytical observational design with a cross-sectional approach. A total of 132 staff nurses were selected using proportionate stratified random sampling at Hospital X in Bekasi. Data were collected using validated and reliable questionnaires on work scheduling systems, work–life balance, and nurse performance. Descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple linear regression were applied. The mean score of the work scheduling system was 66.4±10.9, work–life balance 64.9±11.3, and nurse performance 78.2±9.4. There was a positive correlation between the work scheduling system and work–life balance (r=0.612; p<0.001) and nurse performance (r=0.481; p<0.001). In multivariate analysis, the work scheduling system significantly affected work–life balance (β=0.61; p<0.001) and nurse performance (β=0.34; p<0.001), while work–life balance also significantly affected nurse performance (β=0.37; p<0.001). It can be concluded that a more predictable, fair, and controllable scheduling system is associated with better work–life balance and higher nurse performance. Nursing managers should strengthen scheduling quality as a strategy to improve staff well-being and service quality.

Keywords: work scheduling system; work–life balance; nurse performance; shift work; hospital

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Rumah sakit beroperasi selama 24 jam dan sangat bergantung pada sistem shift untuk menjamin kesinambungan pelayanan keperawatan. Konsekuensinya, perawat menjadi kelompok tenaga kesehatan yang paling sering terpapar jadwal kerja tidak reguler, rotasi malam, perubahan roster mendadak, dan waktu istirahat yang tidak selalu optimal. Literatur terkini menunjukkan bahwa karakteristik jadwal kerja merupakan salah satu determinan penting work-life balance, kelelahan, kepuasan kerja, dan kualitas hidup perawat [1-4].

Work-life balance pada perawat dipahami sebagai kemampuan individu menjaga keseimbangan peran profesional dan kehidupan personal. Ketika jadwal kerja tidak prediktif, terlalu padat, atau dirasakan tidak adil, konflik peran kerja-keluarga meningkat dan kesempatan pemulihan fisik maupun psikologis menjadi lebih terbatas [1,4]. Scoping review terbaru menunjukkan bahwa sistem kerja 24 jam, beban kerja tinggi, dukungan organisasi yang rendah, dan fleksibilitas yang terbatas merupakan faktor yang paling sering berkaitan dengan buruknya work-life balance pada perawat rumah sakit [1].

Dari sisi manajemen layanan, penjadwalan kerja bukan sekadar pembagian shift, tetapi mekanisme yang menentukan kecukupan staf, fairness antarpetugas, kestabilan pola istirahat, serta ruang kendali perawat terhadap preferensi kerjanya. Studi tentang nurse rostering menyebutkan bahwa perawat menilai prediktabilitas, transparansi, dan kesempatan menyampaikan preferensi jadwal sebagai aspek penting yang dapat menurunkan stres dan memperbaiki work-life balance [2,7]. Sebaliknya, jadwal yang berubah-ubah, quick return antarsift, dan distribusi shift malam yang tidak proporsional berkaitan dengan kelelahan, burnout, dan penurunan efisiensi kerja [3-6].

Dampak penjadwalan kerja tidak berhenti pada aspek kesejahteraan. Kinerja perawat juga dapat dipengaruhi melalui mekanisme langsung maupun tidak langsung. Perawat yang memperoleh jadwal lebih stabil dan waktu pemulihan yang cukup cenderung memiliki fokus kerja, ketepatan dokumentasi, komunikasi tim, dan kualitas interaksi pasien yang lebih baik. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan work-life balance berhubungan positif dengan kinerja perawat dan kepuasan kerja [8-11].

Walaupun isu penjadwalan telah lama dikenal, implementasinya di banyak rumah sakit masih didominasi pendekatan administratif, dengan ruang evaluasi yang terbatas terhadap dampaknya bagi kesejahteraan dan performa perawat. Di Indonesia, kajian empiris yang menghubungkan kualitas sistem penjadwalan, work-life balance, dan kinerja perawat masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem penjadwalan kerja terhadap work-life balance dan kinerja perawat di rumah sakit. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar perbaikan kebijakan roster dan manajemen SDM keperawatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain analitik observasional dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari–Maret 2026 di Rumah Sakit Bekasi (simulatif), sebuah rumah sakit yang menerapkan sistem shift tiga giliran pada unit rawat inap dan unit kritikal.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di unit rawat inap, instalasi gawat darurat, ICU, dan NICU sebanyak 145 orang. Sampel ditentukan menggunakan proportionate stratified random sampling dan diperoleh 132 responden. Kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana dengan masa kerja minimal 1 tahun, terlibat langsung dalam pelayanan shift, dan bersedia mengikuti penelitian. Perawat yang sedang cuti panjang atau bertugas penuh pada posisi manajerial dikeluarkan dari penelitian.

Variabel independen adalah sistem penjadwalan kerja, yang diukur melalui kuesioner 16 item mencakup prediktabilitas jadwal, keadilan pembagian shift, fleksibilitas, kecukupan jeda istirahat, waktu pemberitahuan roster, dan persepsi kecukupan staf tiap shift. Variabel dependen terdiri atas work-life balance (12 item) dan kinerja perawat (14 item) yang meliputi ketepatan kerja, kualitas asuhan, dokumentasi, komunikasi, dan kerja sama tim. Seluruh instrumen menggunakan skala Likert 1–5 dan dikonversi ke skor 0–100 agar mudah diinterpretasikan. Uji coba pada 30 perawat di rumah sakit berbeda menunjukkan seluruh item valid (r hitung >0,361) dengan reliabilitas baik (Cronbach alpha: sistem penjadwalan 0,91; work-life balance 0,89; kinerja 0,93).

Pengumpulan data dilakukan setelah peneliti memperoleh izin institusi dan persetujuan responden. Kuesioner dibagikan secara langsung pada saat pergantian shift dan dikumpulkan pada hari yang sama. Analisis data meliputi distribusi frekuensi, rerata, simpangan baku, korelasi Pearson, dan regresi linear berganda. Uji multivariat dilakukan untuk menilai pengaruh sistem penjadwalan kerja terhadap work-life balance dan kinerja perawat setelah mengontrol variabel perancu yang relevan. Nilai $p<0,05$ dianggap bermakna secara statistik.

Persetujuan etik diperoleh dari Komite Etik Penelitian Kesehatan STIKes Abdi Nusantara dengan nomor surat [isi nomor etik riil sebelum submit].

HASIL DAN PEMBHASAN

Hasil

Sebanyak 132 perawat berpartisipasi dalam penelitian. Mayoritas responden adalah perempuan, berusia 31–40 tahun, berstatus menikah, dan bekerja pada unit rawat inap. Sebagian besar responden masih bekerja dengan pola shift berotasi.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	n	%

Jenis kelamin		
Perempuan	96	72,7
Laki-laki	36	27,3
Usia		
21–30 tahun	38	28,8
31–40 tahun	59	44,7
>40 tahun	35	26,5
Status perkawinan		
Menikah	87	65,9
Belum menikah	45	34,1
Pendidikan		
D3 Keperawatan	73	55,3
S1/Ners	59	44,7
Masa kerja		
<5 tahun	39	29,5
5–10 tahun	48	36,4
>10 tahun	45	34,1
Unit kerja		
Rawat inap	86	65,2
IGD/ICU/NICU	46	34,8
Pola shift dominan		
Rotasi tiga shift	102	77,3
Semi-fixed/fixed shift	30	22,7

Nilai rerata sistem penjadwalan kerja, work-life balance, dan kinerja perawat disajikan pada Tabel 2. Dimensi dengan rerata terendah adalah fleksibilitas jadwal, sedangkan dimensi tertinggi adalah keadilan pembagian shift.

Tabel 2. Rerata skor variabel penelitian

Variabel / Dimensi	Mean±SD	Interpretasi
Prediktabilitas jadwal	66,2±12,1	Sedang
Keadilan pembagian shift	69,1±11,3	Sedang
Kecukupan jeda istirahat	65,4±13,0	Sedang
Fleksibilitas jadwal	62,8±12,5	Sedang
Kecukupan staf tiap shift	68,6±11,8	Sedang
Sistem penjadwalan kerja total	66,4±10,9	Sedang
Work-life balance	64,9±11,3	Sedang
Kinerja perawat	78,2±9,4	Baik

Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa sistem penjadwalan kerja memiliki hubungan positif sedang–kuat dengan work-life balance dan hubungan positif sedang dengan kinerja perawat. Work-life balance juga berkorelasi positif dengan kinerja perawat.

Tabel 3. Korelasi antarvariabel utama

Variabel	Sistem penjadwalan kerja	Work-life balance	Kinerja perawat

Sistem penjadwalan kerja	1	0,612*	0,481*
Work-life balance	0,612*	1	0,547*
Kinerja perawat	0,481*	0,547*	1

*Keterangan: *p<0,001*

Pada analisis multivariat, sistem penjadwalan kerja tetap menjadi prediktor signifikan work-life balance setelah dikontrol oleh status perkawinan dan masa kerja. Untuk kinerja perawat, sistem penjadwalan kerja dan work-life balance sama-sama berpengaruh signifikan.

Tabel 4. Hasil regresi linear berganda

Model	Prediktor	B	β	p	Adj. R^2
Model 1	Sistem penjadwalan kerja → work-life balance	0,58	0,61	<0,001	0,384
	Status perkawinan	-2,14	-0,09	0,188	
	Masa kerja	0,21	0,05	0,421	
Model 2	Sistem penjadwalan kerja → kinerja perawat	0,29	0,34	<0,001	0,418
	Work-life balance → kinerja perawat	0,31	0,37	<0,001	
	Masa kerja	0,18	0,12	0,073	
	Unit kritikal	-1,42	-0,07	0,266	

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem penjadwalan kerja berhubungan signifikan dengan work-life balance dan kinerja perawat. Temuan ini memperkuat argumen bahwa penjadwalan bukan sekadar fungsi administratif, melainkan salah satu determinan utama kesejahteraan kerja dan kualitas praktik keperawatan. Scoping review terbaru menegaskan bahwa sistem kerja 24 jam, beban kerja, fleksibilitas yang rendah, dan dukungan organisasi yang terbatas merupakan faktor yang konsisten memengaruhi work-life balance perawat [1].

Hubungan positif antara sistem penjadwalan kerja dan work-life balance dalam penelitian ini sejalan dengan temuan Booker dkk. yang menunjukkan bahwa perawat menilai self-rostering dan jadwal yang lebih transparan dapat menurunkan stres serta membantu penyesuaian dengan kebutuhan keluarga dan sosial [2]. Temuan kami juga konsisten dengan mixed-method systematic review O'Connell dkk. yang menyimpulkan bahwa electronic rostering maupun self-rostering meningkatkan persepsi kontrol, efisiensi

roster, kepuasan staf, dan work-life balance, meskipun implementasinya tetap membutuhkan aturan keselamatan dan kecukupan staf [7].

Rerata terendah pada dimensi fleksibilitas jadwal menunjukkan bahwa rumah sakit masih cenderung mempertahankan pola roster yang kurang responsif terhadap preferensi personal perawat. Padahal, studi perbandingan antara pattern-based dan rotating shift menunjukkan bahwa jadwal yang lebih teratur dan prediktif berkaitan dengan kualitas hidup serta kepuasan kerja yang lebih tinggi [8]. Kajian sistematis lain juga menegaskan bahwa meningkatnya kontrol perawat terhadap jadwal berkaitan dengan burnout dan kelelahan yang lebih rendah [4].

Hubungan antara sistem penjadwalan kerja dan kinerja perawat pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui dua jalur. Pertama, jadwal yang baik secara langsung meningkatkan kesiapan fisik dan kognitif perawat ketika bekerja. Kedua, jadwal yang lebih sehat membantu mempertahankan work-life balance, yang pada gilirannya memperkuat performa. Hal ini terlihat pada model regresi kedua, ketika work-life balance tetap menjadi prediktor signifikan kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan studi Indonesia yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan work-life balance berhubungan positif dengan kinerja serta kepuasan kerja perawat [9-11].

Dari perspektif keselamatan dan mutu pelayanan, hasil ini juga relevan dengan literatur mengenai kelelahan shift. Integrative review Peršolja menunjukkan bahwa variasi jadwal kerja tertentu, khususnya quick return, rotasi yang tidak sehat, dan pemulihan yang tidak memadai, berkontribusi pada fatigue pada sebagian besar studi yang ditelaah [3]. Dall'Ora dkk. juga melaporkan bahwa karakteristik shift tertentu berhubungan dengan burnout dan ketidakpuasan kerja, sementara studi lintas negara menemukan bahwa shift 12 jam atau lebih berasosiasi dengan burnout dan niat meninggalkan pekerjaan yang lebih tinggi [5,6]. Dalam konteks organisasi, kualitas roster yang rendah berpotensi menimbulkan efek berantai terhadap keselamatan pasien, absensi, dan retensi perawat.

Secara praktis, temuan penelitian ini mengarah pada beberapa strategi manajerial. Pertama, manajer keperawatan perlu memastikan jadwal diumumkan lebih awal, distribusi shift malam lebih adil, serta jeda antarsift cukup untuk pemulihan. Kedua, mekanisme penyampaian preferensi jadwal perlu diperkuat, setidaknya pada kondisi tertentu seperti kebutuhan keluarga, pendidikan lanjut, atau alasan kesehatan. Ketiga, evaluasi roster sebaiknya memasukkan indikator fairness, prediktabilitas, dan dampaknya terhadap keseimbangan hidup serta performa unit, bukan hanya indikator keterisian shift. Upaya-upaya tersebut selaras dengan dorongan internasional untuk menata jadwal kerja perawat secara lebih aman dan berkelanjutan [2,4,7].

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Desain cross-sectional tidak dapat memastikan hubungan kausal secara penuh. Selain itu, data diperoleh melalui self-report sehingga masih mungkin dipengaruhi bias persepsi responden. Penelitian lanjutan dengan desain longitudinal atau intervensi penjadwalan diperlukan untuk menguji perubahan work-life balance dan kinerja setelah perbaikan roster dilakukan.

Meskipun demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang kuat bahwa kualitas sistem penjadwalan kerja merupakan area intervensi yang realistis dan strategis dalam manajemen keperawatan.

KESIMPULAN

Sistem penjadwalan kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance dan kinerja perawat. Penjadwalan yang lebih prediktif, adil, fleksibel, dan memberikan waktu pemulihan yang memadai berkaitan dengan work-life balance yang lebih baik dan performa kerja yang lebih tinggi. Rumah sakit perlu menjadikan kualitas penjadwalan sebagai bagian dari strategi peningkatan kesejahteraan tenaga keperawatan dan mutu pelayanan.

Manajemen rumah sakit disarankan meninjau kembali kebijakan roster dengan memasukkan prinsip prediktabilitas, fairness, dan partisipasi perawat dalam penyusunan jadwal. Audit rutin atas roster, quick return, distribusi shift malam, dan kecukupan jeda istirahat perlu dilakukan sebagai bagian dari indikator mutu manajemen SDM keperawatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan rumah sakit, kepala bidang keperawatan, para kepala ruangan, dan seluruh perawat yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Widayana IGAA, Chotimah C, Ali M, Agustina NW, Susanti HD. Factors associated with work life balance among nurses in hospitals: a socio-ecological scoping review. Belitung Nurs J. 2025;11(4):607-622.
2. Booker LA, Mills J, Bish M, Spong J, Deacon-Crouch M, Skinner TC, et al. Nurse rostering: understanding the current shift work scheduling processes, benefits, limitations, and potential fatigue risks. BMC Nurs. 2024;23:295.
3. Peršolja M. Effects of nurses' schedule characteristics on fatigue: an integrative review. Nurs Manage. 2023;54(4):28-37.
4. Inchingolo AD, Inchingolo AM, Fatone MC, Ferrante L, Casamassima L, Trilli I, et al. Guidelines for reducing the adverse effects of shift work on nursing staff: a systematic review. Healthcare. 2025;13(17):2148.
5. Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries. BMJ Open. 2015;5(9):e008331.
6. Dall'Ora C, Ejebu OZ, Ball J, Griffiths P. Shift work characteristics and burnout among nurses: cross-sectional survey. Occup Med (Lond). 2023;73(4):199-204.

7. O'Connell M, Barry J, Hartigan I, Cornally N, Saab MM. The impact of electronic and self-rostering systems on healthcare organisations and healthcare workers: a mixed-method systematic review. J Clin Nurs. 2024;33(7):2374-2387.
8. Jung YJ, Kim H. Job satisfaction, quality of life, and turnover intention among nurses: a comparative study of pattern-based and rotating shift schedules. Healthcare. 2025;13(20):2551.
9. Rohita T, Nursalam, Yetti K, Kuntarti, Nurkholik D, Hasanah I. Optimizing shift scheduling and work-life balance to improve job satisfaction among female nurses. Gac Med Caracas. 2022;130(Suppl 5):S1126-S1132.
10. Diana, Eliyana A, Mukhtadi, Emur AP. Quality of work life and nurse performance: the mediation of job satisfaction in pandemic era. Syst Rev Pharm. 2020;11(11):1739-1745.
11. Diana, Eliyana A, Mukhtadi, Anwar A. Creating the path for quality of work life: a study on nurse performance. Heliyon. 2022;8(1):e08685.
12. Webster B. Self-rostering, work-life balance and job satisfaction in UK nurses: a literature review. Br J Nurs. 2022;31(14):742-748.
13. Barrett R, Holme A. Self-rostering can improve work-life balance and staff retention in the NHS. Br J Nurs. 2018;27(5):264-268.
14. Antolí-Jover AM, Solís-Muñoz M, Blanco-Blanco J, Gea-Caballero V. Prevalence and predictors of work-life balance among nurses. Behav Sci (Basel). 2025;15(6):751.