E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 114-127
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Hubungan Antara iklim Organisasi Dengan Work Life Balance Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di RSUD Padang Panjang

Lathifah Rusydah[1], Isna Asyri Syahrini[2], Sari Rahmadani[3]
[1,] Program Studi Psikologi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
e-mail: lathifahrusydah2003@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan variabel terikat adalah work life balance. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala work life balance. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 88 orang pegawai wanita yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik alpha cronbach. Hasil koefesien validitas pada skala iklim organisasi berkisar antara 0,326 sampai dengan 0,843. Hasil koefesien validitas pada skala work life balance berkisar antara 0,334 sampai dengan 0,893.. Dengan koefesien reliabilitas iklim organisasi sebesar 0.944 dan pada skala work life balance sebesar 0.955. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi antara iklim organisasi dan work life balance sebesar r = 0.583 dengan taraf signifikan p = 0.000 yang bearti terdapat hubungan dengan arah psoitif dan taraf sedang antara hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada perawat yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang. Arah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi worklife balance, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah worklife balance.

Kata kunci: *Iklim Organisasi, word life balance, pegawai, rumah sakit korelasi.*

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 114-127
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational climate and work-life balance among married female nurses at Padang Panjang Regional General Hospital. The independent variable in this study is organizational climate and the dependent variable is work-life balance. The measuring instruments used in this study are the organizational climate scale and the work-life balance scale. The sample selection technique in this study was a simple random sampling technique. The sample in this study was 88 married female employees at Padang Panjang Regional General Hospital. Validity and reliability tests in this study used the Cronbach's alpha technique. The results of the validity coefficient on the organizational climate scale ranged from 0.326 to 0.843. The results of the validity coefficient on the work-life balance scale ranged from 0.334 to 0.893. With a reliability coefficient of organizational climate of 0.944 and on the work-life balance scale of 0.955. Based on data analysis, the correlation between organizational climate and work-life balance was obtained at r = 0.583 with a significance level of p = 0.000, indicating a positive and moderate relationship between organizational climate and work-life balance among married nurses at Padang Panjang Regional Hospital. This positive correlation means that the higher the organizational climate, the higher the work-life balance, and conversely, the lower the organizational climate, the lower the work-life balance.

Keywords: O*rganizational climate, work-life balance, employees, hospital correlation.*

LATAR BELAKANG

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, rumah Sakit juga salah satu fasilitas pelayanan kesehatan perorangan merupakan dari bagian dari daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelengaraan upaya kesehatan, penyelengaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks, rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis professional yang terorganisir baik dari sarana dan prasarana kedokteran yang permanen, pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Sondakh dkk, 2022).

Perawat adalah sumber daya manusia yang memberikan warna pada layanan kesehatan di rumah sakit, selain kuantitas utamanya, perawat juga mewakili profesi yang memberikan layanan terus menerus dan berkelanjutan kepada klien selama 24 jam sehari, perawat berurusan dengan pasien yang berbeda setiap hari dan itu berarti mereka terus-menerus perlu mencapai kebutuhan dan harapan pasien (Soriano & Calong dalam Pardede dkk, 2020).

Pada penyelenggarakan praktik keperawatan secara bersama-sama atau sendiri perawat memiliki tugas yaitu, pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang, atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu, setiap tugas-tugas perawat tersebut memiliki kewenangan masing-masing sesuai daripada tugasnya, sehingga tertulis dengan jelas bagaimana tugas dan kewenangan apa saja yang dimiliki olah perawat (Rahman, 2022).

Menurut Budiono (dalam Purwanza dkk, 2022) perawat mempunyai peran dan fungsi sebagai pemberian perawatan (care giver), peran perawat sebagai advocat keluarga, peran perawat sebagai edukator, peran perawat sebagai koordinator, peran perawat sebagai kolaborator (kerjasama), peran perawat sebagai konsultan (penasihat),

peran perawat sebagai pembaharu (peneliti).

Permasalahaan terkait fenomena work life balance mencakup beberapa aspek penting yang dapat memengaruhi individu dan organisasi, sebanyak 95% perawat menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work life balance) sangat sulit untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, 95% perawat dan pekerjaan irumah dengan pekerjaan terutama untuk pekerja wanita yang sudah menikah, wanita yang sudah menikah memiliki tanggung jawab penuh di rumah dalam mengurus rumah tangga dan tanggung jawab di tempat bekerja, sehingga dari 4.247 responden yang dilakukan peneliti di media sosial membahas topik tersebut menyimpulkan bahwa worklife balance pada wanita yang sudah menikah masih sangat rendah (Rachman dalam Aura & Hutahaean, 2025).

Bulger & Fisher (dalam Wicaksana dkk, 2020) menjelaskan bahwa work life balance adalah ketika individu memungkinkan memiliki peluang untuk melakukan pengayaan antar peran, di mana pengalaman dari satu peran dapat meningkatkan kinerja individu di peran lainnya. Menurut Greenhaus (dalam Shabrina dan Ratnaningsih, 2019) work life balance adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan, konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja (work-life balance) sering dibahas karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual).

Tasnim dkk (dalam Rahmayati, 2021) menjelaskan bahwa work life balance adalah suatu kondisi di mana seseorang dapat berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan keluarga yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga. Menurut Weinsten (dalam Mulyana dkk, 2022) menggambarkan work life balance sebagai kesejahteraan yang dimiliki individu, baik dalam sisi pribadi, profesi, keluarga, hingga bermasyarakat.

Bulger & Fisher (dalam Balqis dkk, 2021) menjelaskan bahwa dimensi worklife balance yaitu, personal life interference work, personal life enhancement of work, work

enhancement of personal life, dan work interference with personal life. Menurut Schabracq, et al (dalam Balqis, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi worklife balance adalah karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, iklim organisasi, dan sikap.

Chen dan Cooper (dalam Mulyana, 2023) menyebutkan bahwa work life balance sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi, hubungan antara iklim organisasi dengan worklife balance dapat di identifikasi sebagai hubungan yang signifikan, dimana besar atau kecilnya pengaruh iklim organisasi sangat penting untuk bisa mengetahui apakah pekerjaan bisa tetap seimbang dengan kehidupan berumah tangga, dengan demikian organisasi atau tempat pekerjaan yang bagus dapat mendukung penyeimbang antara pekerjaan dirumah dan ditempat kerja.

Setiap tempat kerja yang memiliki iklim organisasi yang kurang baik akan mempengaruhi work life balance pada perawat, iklim organisasi yang kurang baik memberikan dampak negatif pada worklife balance seperti, beban kerja berlebihan, kurangnya dukungan, atau budaya kerja yang toksik, dapat mengganggu kemampuan perawat untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja, serta berdampak pada kesehatan mental dan fisik perawat (Lukmiati dalam Septiani dan Frianto, 2023).

Litwin dan Stringer (dalam Indrasari, 2017) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dipersepsi dan merupakan pengaruh dari subjektif, sistem formal, gaya informasi managers, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah instansi tertentu. Menurut Tampubolon (dalam Rahmadani et al., 2021) menyatakan Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan subjektifitas dan kualitas dari lingkungan kerja spesifik dan mudah untuk diukur. Susanty (dalam Yuda & Putra, 2019) menyatakan bahwa iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain memiliki perbedaan, iklim yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi.

Litwin dan Stringer (dalam Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa ada lima aspek-aspek iklim organisasi sebagai berikut, tanggung jawab, identitas, kehangatan,

dukungan, dan konflik. Menurut Higgins (Indrasari, 2017) ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu pimpinan organisasi, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada Pimpinan di RSUD Padang Panjang pada tanggal 21 April 2025 Pimpinan di RSUD Padang Panjang mengatakan bahwa perawat di RSUD Padang Panjang masih belum bisa membatasi antara pekerjaan dengan kehidupan dirumah tangga, masih banyak perawat yang membawa permasalah rumah tangga disaat bekerja begitupun sebaliknya, banyak dari perawat yang sudah menikah kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efektif terlihat dari hasil evaluasi pekerjaan perawat yang dilakukan kepada SDM setiap bulannya, perawat yang sudah menikah juga kesulitan jika diberi pekerjaan lembur atau pekerjaan tambahan diluar jadwal bekerja karena perawat juga harus mengurus keluarganya dirumah. Menurut evaluasi yang dilakukan SDM ternyata suasana hati dan ada atau tidaknya konflik perawat didalam rumah tangganya sangat mempengaruhi cara bekerja perawat.

Hasil wawancara peneliti dengan lima belas perawat yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang mengatakan bahwa, perawat kesulitan membagi waktu antara pekerjaan, perawat masih belum sepenuhnya bisa untuk tidak membawa permasalahan dirumah tangga disaat bekerja, perawat sering menjadi tidak fokus bekerja. Perasaan khawatir perawat dengan keadaan suami dan anak-anaknya yang ditinggal dan tidak diurus membuat perawat sering melakukan kesalahan saat bekerja. Perawat juga tidak punya banyak waktu untuk istirahat sehingga kesehatan perawat tidak bisa dikontrol dan membuat perawat jadi mudah sakit, perawat sangat membutuhkan dukungan dari rekan-rekan kerjanya.

Lingkungan kerja saat ini membuat perawat tidak nyaman, perasaan tidak nyaman karena perawat tidak mendapatkan suasana yang bersahabat selama dirumah sakit, disaat perawat ada kemalangan dan meminta izin kepada atasan untuk libur bekerja namun atasan tidak mengizinkannya, suasana tidak nyaman ditempat bekerja juga sering dirasakan karena rekan kerja perawat sering terlibat konflik dengan rekan

kerja lainnya terkait pekerjaan sehingga membuat suasana bekerja dirumah sakit sangat tidak nyaman bahkan kurang kondusif. Perawat mengatakan setiap konflik yang terjadi sangat sulit untuk diselesaikan karena tidak adanya keterbukaan satu sama lain di antara rekan kerjanya, konflik sering terjadi karena masih tingginya ego antar perawat yang membuat satu sama lain mudah tersinggung.

Perawat mengatakan bahwa hanya sedikit memiliki teman yang akrab di RS, karena perawat sibuk dengan pekerjaannya masing-masing sehingga waktu untuk perawat saling berkomunikasi intens sangat sedikit, perawat lebih banyak berkomunikasi perihal pekerjaan formal di RS. Perawat mengatakan interaksi yang sedikit membuat perawat tidak mempunyai keterikatan secara emosional dengan rekan kerjanya di RS, sehingga perawat sering merasa adanya perbedaan pendapat yang membuat perawat mengalami konflik dengan rekan kerjanya lain.

Iklim Organisasi adalah sebagai sesuatu yang dipersepsi dan merupakan pengaruh dari subjektif, sistem formal, gaya informasi managers, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah instansi tertentu. Iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi yang dikontruksi sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Indrasari, 2017) yang terdiri dari, tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik.

Work life balance adalah memungkinkan individu memiliki peluang untuk melakukan pengayaan antar peran, di mana pengalaman dari satu peran dapat meningkatkan kinerja individu di peran lainnya. Work life balance dalam penelitian ini diukur menggunakan skala work life balance yang dikontruksi sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Bulger & Fisher (dalam Balqis dkk, 2021) yaitu, personal life interference work, personal life enhancement of work, work enhancement of personal life, dan work interference with personal life.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan variabel penelitian iklim organisasi dengan worklife balance. Populasi pada penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang yang berjumlah sebanyak 123 orang.

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogeny. Karakteristik teknik penentuan simple random sampling dengan menetapkan pengelompokkan anggota populasi dalam kelompok-kelompok tingkatan. Penentuan kelompok-kelompok ini dilakukan dalam rangka membentuk populasi yang heterogen menjadi populasi yang lebih homogen pada kelompok atau bagian populasi yang lebih kecil.

Penentuan sampel dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk tingkat kesalahan 10% dengan jumlah populasi perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang yang berjumlah sebanyak 123 orang. Terdapat hasil dari tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dengan skala worklife balance. Menurut Azwar skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi. Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien validitas ditetapkan sebesar ≥ 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 40 pernyataan, terdapat 10 item yang gugur, sehingga jumlah item yang memiliki daya beda tinggi adalah 30 pernyataan, dengan nilai corrected item-total

correlation berkisar antara 0,326 sampai dengan 0,843.

Koefisien validitas ditetapkan sebesar ≥ 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 40 pernyataan, terdapat 11 item yang gugur, sehingga jumlah item yang memiliki daya beda tinggi adalah 29 pernyataan, dengan nilai corrected item-total correlation berkisar antara 0,334 sampai dengan 0,893.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, "menyatakan bahwa data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS 25.0, Maka diperoleh hasil pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Iklim Organisasi	88	0.862	0.447	Normal
Worklife Balance	88	1.124	0.160	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala iklim organisasi sebesar p = 0.447 dengan KSZ = 0.862. Hasil tersebut menunjukan bahwa nilai p > 0,05, artinya sebaran berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala worklife balance diperoleh nilai signifikansi sebesar p = 0.160 dengan KSZ = 1.124. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai p > 0,05, artinya sebaran berdistribusi secara normal. Selanjutnya uji linearitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Linearitas

N	Df	Mean Square	F	Sig
88	1	4014.524	57.460	.000

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai F = 57.460 dengan signifikansi sebesar p = 0,000 (p < 0,05), artinya varians pada iklim organisasi dengan worklife balance tergolong linier. Selanjutnya Uji Hipotesis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis

N	P	Nilai Korelasi (r)	R Square	Kesimpulan

88	0,000	0.583	0.340	*Sig* (2-tailed) 0,004<0,01 *level of significant* (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan teknik Product Moment maka diperoleh hasil uji hipotesis r = 0.583 dengan taraf signifikansi p = 0,000 (p < 0,01), artinya terdapat hubungan dengan arah psoitif dan taraf sedang antara hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada perawat yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang. Arah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi worklife balance, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah worklife balance. Dari hal tersebut dapat disimpulkan hipotesis diterima. Berikut tabel descriptive statistic dari iklim organisasi dan worklife balance.

Tabel 4. *Descriptive Statistic*

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
Iklim Organisasi	88	75.13	15.24	50	97
Worklfe Balance	88	72.59	14.57	52	95

Berdasarkan norma diatas, maka diperoleh kategorisasi subjek penelitian pada variabel iklim organisasi dan worklife balance dengan ketentuan sebagai berikut:

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
Iklim Organisasi	50-59	10	11%	Rendah
	60-90	73	83%	Sedang
	91-97	5	6%	Tinggi
Worklife Balance	52-57	7	8%	Rendah
	58-87	75	85%	Sedang
	88-95	6	7%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan bahwa 10 orang (11%) memiliki iklim organisasi yang rendah, 73 orang (83%) memiliki iklim organisasi yang sedang, dan 5 orang (6%) memiliki iklim organisasi yang tinggi. Sementara itu ada 7 orang (8%)

memiliki worklife balance yang rendah, 75 orang (85%) memiliki worklife balance yang sedang, dan 6 orang (7%) memiliki worklife balance yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji korelasi Product Moment (pearson) yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 24, nilai (p) sig 0,000 < 0,01 maka hipotesis diterima diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0.549 hasil ini menunjukkan bahwa hubungan dengan arah psoitif dan taraf sedang antara hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada perawat yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang. Arah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi worklife balance, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah worklife balance. Dari hal tersebut dapat disimpulkan hipotesis diterima. Dari hal tersebut dapat disimpulkan hipotesis diterima, hal ini menunjukkan semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi work life balance dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah work life balance, artinya menurut perawat wanita di Puskesmas Kuranji untuk meningkatkan work life balance maka perlu meningkatkan iklim organisasi yang terdiri dari tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan mengelola konflik.

Hasil ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyana dkk (2022), hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi work life balance pada perawat dengan arah positif, semakin tinggi iklim organisasi semakin tinggi work life balance dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah work life balance, peneliti juga mengatakan bahwa kondisi kerja saat ini membuat perawat dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara fleksibel, dimana hal ini membuat perawat harus bekerja lebih sehingga memberikan dampak ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Menurut Ayuningtyas dan Septarini (dalam Mulyana dkk, 2022) work life balance tidak berjalan sendiri, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya work life balance diantaranya adalah dukungan sosial, dukungan dari keluarga,

kepribadian individu, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi variabe work life balance.

Berdasarkan faktor-faktor diketahui bahwa iklim organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam work life balance, iklim organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam memastikan work life balance pada individu (Buyukyilmaz & Ercan dalam Mulyana dkk, 2022).

Berdasarkan gambaran deskriptif terhadap 88 perawat yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang didapatkan 10 orang (11%) memiliki iklim organisasi yang rendah, 73 orang (83%) memiliki iklim organisasi yang sedang, dan 5 orang (6%) memiliki iklim organisasi yang tinggi. Sementara itu ada 7 orang (8%) memiliki worklife balance yang rendah, 75 orang (85%) memiliki worklife balance yang sedang, dan 6 orang (7%) memiliki worklife balance yang tinggi.

Adapun sumbangan efektif dari variabel iklim organisasi dengan worklife balance adalah sebesar 33,98% dan 66,02% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Schabracq, et al (dalam Balqis, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance terdiri dari, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap.Keterbatasan dalam hasil penelitian ini yaitu penelitian ini hanya dilakukan di pada perawat wanita yang sudah menikah, sehingga tidak mewakili seluruh perawat di Rumah Sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan dari tujuan penelitian yaitu :

1. Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada perawat yang sudah menikah di RSUD Padang Panjang. Arah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi worklife balance, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah worklife balanceHal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima dengan arah hubungan

yang positif.

2. dapun sumbangan efektif dari variabel variabel iklim organisasi terhadap work life balance adalah sebesar 33,98 %.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar. S. (2022). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Balqis. S. A., dkk. (2021). Work Life Balance : Studi Empiris Keterlibatan Anggota, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Anggota Organisasi, di Polda Metro Jaya. Jurnal Litbang Polri. Universitas Indonesia.

Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Mulyana. O. P., dkk. (2022). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance Pada Karyawan. Jurnal Psikologi Vol. 13 No. 1. Universitas Negeri Surabaya.

Nugraha, Y. A., & Listiara, A. (2020). Hubungan Antara Iklim Oraganisasi Dengan Intensi Turnover pada Pegawai PDAM Tirta Modeal Kota Semarang. Jurnal Empati, 6(4), 67–71.

Pardede. I. Z.D. (2020). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). Jurnal Empati Vol. 8 No. 1. Universitas Diponegoro.

Priyatno, Duwi. (2018). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.

Rahmadani, S., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi Perawat Era JKN di RSUD Kota Makassar. Molucca Medica.

Rahman. D. (2022). Sosialisasi Tentang Penerapan Protokol Kesehatan 5M Sebagai Penanggulan Covid-19 di Puskesmas Jakabaring Kabupaten Bayumasin. Jurnal Kesehatan Vol. 3 No. 2. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada.

Rahmayati. T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balance) Pada Wanita Bekerja. Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan Vol. 4 No. 2. Universitas Amir Hamzah.

Rondonuwu. F. A., dkk. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 2. Universitas Sam Ratulangi.

Shabrina. D., Ratnaningsih. I. Z. (2021). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). Jurnal Empati Vol. 1 No. 1. Universitas Diponegoro.

Sondakh. D. E. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hidup Masyarakat Karubaga Distrik Sub Distrik Tolikara Provinsi Papua. Jurnal Nasional Ilmu Kesehatan Vol 1. Universitas Hasanuddin

Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakart: Kencana Prenada Media Group.

Wahyono, I. (2021). Mengembangkan Iklim Organisasi Di Sekolah Dengan Menggunakan Model Tagiuri. Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 61–72.

Wicaksana. S., Etc. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada KaryawanGenerasi Milenial di Sektor Perbankan. Jurnal manajemen Vol. 4 No.2. Universitas Pancasila.

Yuda, I. M. D. P., & Putra, M. S. (2023). Peran Kepuasan Kerja Mediasi Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 7283–7311. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p12.