



HOLISTIK JURNAL KESEHATAN

ISSN 1978-3337 (Print)

ISSN 2620-7478 (Online)

DOI: 10.33024



INFORMASI ARTIKEL

Received: January, 20, 2025

Revised: March, 05, 2025

Available online: March, 26, 2025

at : <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk>

Occupational health (job dissatisfaction and work life balanced) impacted to poor sleep quality in nurse

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia

Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

Abstract

Background: Nurses constitute the largest proportion of healthcare human resources globally, accounting for 59% of all healthcare professionals worldwide. Poor sleep quality among nurses can lead to decreased performance, lack of concentration, physical and mental health issues, and a reduced quality of life.

Purpose: To determine the impact of occupational health (job dissatisfaction and work-life balance) on poor sleep quality in nurses.

Method: This study employed a quantitative cross-sectional design with purposive sampling. A total of 38 respondents participated in the study. The research instruments included Microsoft Forms, utilizing the Work-Life Balance (WLB) questionnaire and the Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI) to assess sleep quality.

Results: A total of 92.1% of nurses experienced poor sleep quality, 57.9% WLB was unbalanced, and 76.3% were dissatisfied with their jobs. The results of the bivariate analysis using the chi-square test showed that the p value of WLB was 0.651 and job satisfaction was 0.015*. This indicates that WLB is not related to sleep quality in nurses, while job satisfaction is related to sleep quality in nurses.

Conclusion: There is a significant relationship between nurses' sleep quality and job satisfaction, but no association with WLB.

Suggestion: Strengthening job satisfaction among nurses should be carried out extensively through strategies such as mindfulness-based stress reduction interventions. These efforts aim to enhance job satisfaction and workplace resilience, enabling nurses to provide optimal patient care in healthcare settings.

Keywords: Job Satisfaction; Nurses; Occupational Health; Sleep Quality; Work-Life Balance.

Pendahuluan: Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) tenaga kesehatan yang paling banyak secara global sebesar 59% dari seluruh profesi kesehatan di dunia. Kualitas tidur yang buruk pada perawat dapat menyebabkan kinerja berkurang, tidak konsentrasi, gangguan kesehatan baik fisik, dan mental serta menurunkan kualitas hidup.

Tujuan: Untuk mengetahui dampak kesehatan kerja (ketidakpuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kualitas tidur yang buruk pada perawat.

Metode: Penelitian kuantitatif desain cross-sectional dengan teknik *purposive sampling*. Sampel pada penelitian sebanyak 38 responden. Instrumen penelitian menggunakan *Microsoft form* dengan kuesioner *Work-Life Balance* (WLB) dan *Pittsburgh Sleep Quality Index* (PSQI) untuk mengukur kualitas tidur.

Hasil: Sebanyak 92.1% perawat mengalami kualitas tidur yang buruk, WLB tidak seimbang 57.9%, dan tidak puas terhadap pekerjaannya sebanyak 76.3%. Hasil analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*, menunjukkan bahwa

Occupational health (job dissatisfaction and work life balanced) impacted to poor sleep quality in nurse

p-value WLB sebesar 0.651 dan kepuasan kerja 0.015*. Hal ini menunjukkan bahwa WLB tidak berhubungan dengan kualitas tidur pada perawat, sedangkan kepuasan kerja berhubungan dengan kualitas tidur pada perawat.

Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas tidur perawat dengan kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan dengan WLB.

Saran: Penguatan kepuasan kerja yang diberikan kepada perawat perlu dilakukan secara massif melalui strategi, seperti intervensi *mindfulness-based stress reduction program*. Hal ini sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja pada perawat dan penguatan resiliensi di tempat kerja agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang maksimal pasien di pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Kesehatan Kerja; Kualitas Tidur; Perawat; *Work-Life Balance*.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) tenaga kesehatan yang paling banyak secara global sebesar 59% dari seluruh profesi kesehatan di dunia (World Health Organization, 2022). Data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2023, juga menunjukkan jumlah SDM perawat menempati urutan pertama terbanyak dibandingkan profesi kesehatan yang lainnya sebanyak 524,508. Selaras dengan upaya transformasi SDM kesehatan dalam rangka meningkatkan produksi, distribusi, dan kompetensi tenaga kesehatan. SDM kesehatan harus mempunyai kompetensi yang memadai dan bermutu dalam menyelenggarakan pembangunan dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, termasuk pada pekerja (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2024). WHO menyatakan bahwa SDM kesehatan di tempat kerja memiliki peran penting untuk melindungi dan mempromosikan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja serta keberlanjutan tempat kerja dan membutuhkan bukti pendukung tentang intervensi berbasis tempat kerja melalui penelitian yang relevan (World Health Organization, 2010).

Perawat sering menghadapi tantangan signifikan terkait kualitas tidur mereka yang dapat berdampak pada kesehatan dan kinerja mereka secara keseluruhan (Caruso & Hitchcock, 2010). Tidur yang tidak memadai dapat menyebabkan gangguan kognitif, peningkatan risiko kecelakaan, serta mempengaruhi kapasitas perawat untuk memberikan perawatan yang aman dan efektif kepada pasien (American Nurses Association, 2020). Perawat cenderung mengalami gangguan tidur lebih sering dibandingkan populasi umum, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jadwal kerja *shift*, tekanan kerja tinggi, dan lingkungan kerja yang berisik menjadi kontributor utama. *Shift* kerja malam dan rotasi yang umum dalam profesi perawat, telah terbukti memiliki

dampak negatif signifikan terhadap pola tidur dan kualitas tidur mereka (Geiger-Brown, Rogers, Trinkoff, Kane, Bausell, & Scharf, 2012). Selain itu, stres yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti tanggung jawab yang tinggi, beban kerja yang berat, dan interaksi yang emosional dengan pasien dan keluarganya, dapat memengaruhi tidur perawat secara negatif (Kalmbach, Fang, Arnedt, Cochran, Deldin, Kaplin, & Sen, 2018).

Implikasi dari tidur yang buruk tidak hanya berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental perawat, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja serta menyebabkan peningkatan risiko kecelakaan dan kesalahan medis (Ruiz-Fernández, Ramos-Pichardo, Ibáñez-Masero, Cabrera-Troya, Carmona-Rega, & Ortega-Galán, 2020). Secara keseluruhan, masalah kualitas tidur pada perawat merupakan isu serius yang memerlukan perhatian lebih lanjut dari segi kebijakan organisasi kesehatan, manajemen sumber daya manusia, dan pendidikan profesi keperawatan untuk memastikan bahwa perawat dapat menjaga kesehatannya sendiri sambil memberikan perawatan berkualitas kepada pasien.

Kualitas tidur perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung mengalami gangguan tidur yang lebih signifikan (Alni, 2024). Hal ini dapat disebabkan oleh stres yang tinggi di tempat kerja, tekanan emosional, dan beban kerja yang berlebihan yang semuanya dapat mengganggu kemampuan mereka untuk tidur dengan nyenyak (Labrague, McEnroe-Petite, Leocadio, Van Bogaert, & Cummings, 2018). Selain itu, keseimbangan kerja-kehidupan yang buruk dapat memperburuk kualitas tidur, perawat yang tidak mampu mengelola tanggung jawab profesional dan

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.659>

Occupational health (job dissatisfaction and work life balanced) impacted to poor sleep quality in nurse

pribadi sering kali merasa kelelahan dan stress. Jadwal kerja *shift* yang tidak teratur juga berkontribusi pada ketidakpuasan kerja dan kualitas tidur yang buruk (Malini & Yulianti, 2023). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mengoptimalkan manajemen waktu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penting untuk meningkatkan kualitas tidur perawat. Namun, masih terbatas jumlah penelitian dan kebijakan yang mendukung kualitas tidur perawat agar dapat bekerja secara produktif dan optimal untuk memberikan pelayanan keperawatan yang maksimal. Penelitian ini dilakukan untuk dapat menjadi *evidenced based* dan dasar penyusunan intervensi keperawatan yang dapat meningkatkan kualitas tidur perawat di Indonesia.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif korelasional dilaksanakan secara daring pada perawat yang bekerja di institusi pendidikan dan pelayanan (termasuk perawat perusahaan) di Indonesia pada bulan Maret-Mei 2024. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 perawat dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling* desain. Kriteria inklusi sampel meliputi; perawat yang mempunyai STR, sudah bekerja minimal > 3 bulan,

dan masih aktif bekerja, sedangkan kriteria eksklusi meliputi; perawat yang sedang cuti, sakit, dan tidak bersedia mengikuti penelitian. Variabel independen pada penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, lama kerja, dan tempat bekerja, sedangkan variabel dependen adalah kualitas tidur, kepuasan kerja, dan *work-life balance* (WLB).

Teknik pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Microsoft form* dengan 3 kuesioner yang valid dan reliabel berbahasa Indonesia menggunakan metoda skala *likert* yaitu *Work-Life Balance* (WLB) dengan skala ukur 6 pilihan respon jawaban untuk selanjutnya dilakukan pengukuran nilai *mean*. Kuesioner kedua adalah kepuasan kerja dengan hasil ukur (*mean*): tidak puas: ≤ 47.71 dan puas: > 47.71 . Kuesioner *Pittsburgh Sleep Quality Index* (PSQI) untuk mengukur kualitas tidur dengan hasil ukur, Baik: ≤ 5 dan Buruk: > 5 .

Uji analisis statistik yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat uji *chi-square* untuk melihat signifikansi antara kualitas tidur perawat, WLB, dan kepuasan kerja. Penelitian ini sudah mendapatkan izin dan rekomendasi dari Komisi Etik Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia dengan nomor surat: KET-186/UN2.F12.D1.2.1/PPM.00.02/2024.

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.659>

HASIL**Tabel Distribusi Karakteristik Responden (N=38)**

Variabel	Hasil	p-value
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(28.71±10.74) (20-54)	
15-24	3/7.8	
25-34	27/71.0	
35-44	7/18.4	
45-54	1/3.8	
Jenis Kelamin (n/%)		
Laki-laki	21/55.2	
Perempuan	17/44.8	
Status Menikah (n/%)		
Lajang	9/23.7	
Menikah	29/72.3	
Tempat Kerja (n/%)		
Rumah Sakit	16/42.1	
Perusahaan (BUMN/Swasta)	13/34.2	
Dosen	9/23.7	
Masa Kerja (n/%) (Tahun)		
< 1	5/13.2	
1-3	11/28.9	
> 3	22/57.9	
Jam Kerja (n/%) (jam/minggu)		
< 42	18/47.4	
≥42	20/52.6	
Kualitas Tidur (n/%)		
Baik	3/7.9	
Buruk	35/92.1	
Work Life Balanced (WLB) (n/%)		
Seimbang	16/42.1	0.651
Tidak Seimbang	22/57.9	
Kepuasan Kerja (n/%)		
Puas	9/23.7	0.015*
Tidak Puas	29/76.3	

Berdasarkan tabel di atas, responden mayoritas berusia 25-34 tahun (71%) dengan jenis kelamin laki-laki (55.2%), dan sudah menikah (72.3%). Selain itu, mayoritas bekerja sebagai praktisi (RS dan

Perusahaan 79.3%), dengan lama kerja > 3 tahun (57.9%) dan bekerja selama ≥ 42 jam/minggu (52.6%). Sebanyak 92.1% perawat mengalami kualitas tidur yang buruk, WLB tidak seimbang 57.9%,

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.659>

dan tidak puas terhadap pekerjaannya sebanyak 76.3%. Hasil analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*, menunjukkan bahwa *p-value* WLB sebesar 0.651 dan kepuasan kerja 0.015*. Hal ini menunjukkan bahwa WLB tidak berhubungan dengan kualitas tidur pada perawat, sedangkan kepuasan kerja berhubungan dengan kualitas tidur pada perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan ketidakpuasan kerja menjadi faktor yang berkaitan dengan kualitas tidur perawat. Perawat yang bekerja dalam *shift* malam sering kali mengalami gangguan tidur, sehingga berdampak langsung pada stres kerja dan ketidakpuasan. Para peneliti menekankan pentingnya intervensi untuk meningkatkan kualitas tidur diantara perawat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penyesuaian dalam jadwal kerja dan lingkungan kerja yang mendukung adalah beberapa rekomendasi yang disarankan. Di sisi lain, kualitas tidur yang baik dapat meningkatkan energi dan fokus yang berdampak positif pada kinerja kerja. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas tidur yang baik dan kepuasan kerja (Litwiller, Snyder, Taylor, & Steele, 2016). Karyawan yang merasa segar dan terjaga, cenderung lebih produktif, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan menciptakan siklus positif yang saling mendukung.

Kualitas tidur dapat memprediksi kepuasan kerja di masa depan. Karyawan yang mengalami peningkatan dalam kualitas tidur mereka juga melaporkan peningkatan dalam kepuasan kerja. Intervensi yang meningkatkan kualitas tidur dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja (Schweizer, Hoggatt, Washington, Bean-Mayberry, Yano, Mitchell, & Martin, 2019). Karyawan yang memiliki pola tidur yang teratur, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya tidak hanya jumlah jam tidur, tetapi juga konsistensi dalam pola tidur, sebagai faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja. Kesehatan mental juga memainkan peran penting dalam hubungan antara kualitas tidur dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dengan

pengaturan yang baik dan manajemen yang peka terhadap kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan kualitas tidur mereka, pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja (Sonnentag & Fritz, 2015; Arslan, Alemdaroğlu, Karaduman, & Yilmaz, 2019).

Gangguan tidur dapat menyebabkan masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi, yang dapat merusak kepuasan kerja. Oleh karena itu, menjaga kesehatan tidur bukan hanya penting untuk fisik, tetapi juga untuk kesejahteraan mental dan profesional (Kessler, Ormel, Petukhova, McLaughlin, Green, Russo, Stein, Zaslavsky, Aguilar-Gaxiola, Alonso, Andrade, Benjet, de Girolamo, Graff, Demyttenaere, Fayyad, Haro, Hu, Karam, Lee, & Ustün, 2011). Selain itu, intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tidur di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara signifikan (Park, Kim, Lee, Kim, & Kong, 2023). Program-program edukasi tentang manajemen stres dan teknik relaksasi yang tidak hanya membantu meningkatkan kualitas tidur, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, hubungan antara kualitas tidur dan kepuasan kerja merupakan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Penelitian yang konsisten menunjukkan bahwa meningkatkan kualitas tidur dapat membawa dampak positif pada kepuasan kerja, khususnya di lingkungan kerja yang menuntut seperti di bidang keperawatan. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mencakup pengelolaan stres, dukungan manajerial, dan penyesuaian jadwal kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Work-life balance (WLB) merupakan konsep yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini, terutama dalam konteks kesejahteraan karyawan dan kualitas tidur. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berkontribusi positif terhadap kualitas tidur individu. Individu yang berhasil mencapai keseimbangan ini cenderung memiliki kualitas tidur yang lebih baik, mengurangi gejala stres dan kelelahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas tidur adalah tekanan yang dihasilkan dari tuntutan pekerjaan. Tekanan pekerjaan yang tinggi dapat mengganggu rutinitas tidur dan menyebabkan insomnia (Cheung & Yip, 2015).

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.659>

WLB yang baik dapat berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres yang diakibatkan oleh pekerjaan, sehingga mengurangi dampak negatif pada kualitas tidur (Greenhaus & Allen, 2011). Karyawan yang memiliki dukungan dari atasan dan lingkungan kerja yang fleksibel lebih, mampu menjaga keseimbangan dan pada gilirannya meningkatkan kesehatan tidur mereka. Individu dengan WLB yang buruk lebih rentan terhadap gangguan tidur. Gangguan ini sering kali muncul akibat pemikiran tentang pekerjaan yang terus menerus yang mengganggu kemampuan seseorang untuk tidur nyenyak. Peningkatan dalam WLB seiring waktu berhubungan dengan perbaikan dalam kualitas tidur. Karyawan yang mengadopsi praktik manajemen waktu yang lebih baik dan memprioritaskan kegiatan pribadi melaporkan peningkatan dalam jam tidur dan kualitas tidur secara keseluruhan.

Salah satu aspek penting dari WLB adalah fleksibilitas dalam pengaturan kerja. Karyawan yang memiliki fleksibilitas dalam jam kerja, mereka cenderung mengalami kualitas tidur yang lebih baik. Fleksibilitas memungkinkan individu untuk menyesuaikan jadwal tidur mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesi, yang berkontribusi pada kualitas tidur yang lebih baik. Selain itu, dukungan sosial dari keluarga dan teman juga berperan penting dalam meningkatkan WLB dan kualitas tidur. Karyawan yang memiliki jaringan dukungan yang kuat, lebih mampu mengelola stres dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berdampak positif pada kualitas tidur mereka (Witriaryani, Putri, Jonathan, & Abdullah, 2022).

Organisasi yang mendorong keseimbangan kerja-kehidupan dan memberikan dukungan bagi karyawan, cenderung memiliki karyawan dengan kualitas tidur yang lebih baik (Wulansari, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa, kebijakan perusahaan yang mendukung WLB dapat menghasilkan manfaat kesehatan bagi karyawan. Kesimpulannya, hubungan antara *work-life balance* dan kualitas tidur adalah kompleks dan saling terkait. WLB yang baik tidak hanya mendukung kesejahteraan umum, tetapi tidak secara langsung berkontribusi pada kualitas tidur yang lebih baik (Pilcher & Morris, 2020).

Adanya hubungan ketidakpuasan kerja menjadi faktor yang berkaitan dengan kualitas tidur perawat. Hal ini sejalan dengan perawat yang bekerja dalam *shift* malam sering kali mengalami gangguan tidur

yang berdampak langsung pada stres kerja dan ketidakpuasan. Para peneliti menekankan pentingnya intervensi untuk meningkatkan kualitas tidur di antara perawat agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka (Nursanti & Djamalus, 2024). Penyesuaian dalam jadwal kerja dan lingkungan kerja yang mendukung adalah beberapa rekomendasi yang disarankan. Di sisi lain, kualitas tidur yang baik dapat meningkatkan energi dan fokus, yang berdampak positif pada kinerja kerja. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas tidur yang baik dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa segar dan terjaga cenderung lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, menciptakan siklus positif yang saling mendukung (Opoku, Kang, & Choi, 2023).

Kualitas tidur dapat memprediksi kepuasan kerja di masa depan, karyawan yang mengalami peningkatan dalam kualitas tidur mereka juga melaporkan peningkatan dalam kepuasan kerja (El-Sayed & Adam, 2019). Temuan ini menunjukkan bahwa intervensi yang meningkatkan kualitas tidur dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki pola tidur yang teratur cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kesehatan mental juga memainkan peran penting dalam hubungan antara kualitas tidur dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan pengaturan yang baik dan manajemen yang peka terhadap kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan kualitas tidur mereka, pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja (Cao, Zhang, Li, & Huang, 2022).

Gangguan tidur dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, seperti kecemasan dan depresi yang dapat merusak kepuasan kerja. Oleh karena itu, menjaga kesehatan tidur bukan hanya penting untuk fisik, tetapi juga untuk kesejahteraan mental dan profesional (Niemic, Olafsen, Halvari, & Williams, 2022). Selain itu, intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tidur di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara signifikan. Program-program edukasi tentang manajemen stres dan teknik relaksasi yang tidak hanya membantu meningkatkan kualitas tidur tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, hubungan antara kualitas tidur dan kepuasan kerja merupakan area yang memerlukan perhatian lebih lanjut (Sharma & Rush, 2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa, meningkatkan

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.659>

Occupational health (job dissatisfaction and work life balanced) impacted to poor sleep quality in nurse

kualitas tidur dapat membawa dampak positif pada kepuasan kerja, khususnya di lingkungan kerja seperti di bidang kesehatan. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mencakup pengelolaan stres, dukungan manajerial, dan penyesuaian jadwal kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

SIMPULAN

Ada hubungan antara kualitas tidur perawat dengan kepuasan kerja, tetapi tidak ada hubungan dengan WLB. Hal ini terjadi karena perawat sudah mampu melakukan upaya adaptasi yang baik dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Namun, akibat ketidakpuasan kerja, mengakibatkan perawat merasa belum berperan maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien yang dapat memicu perasaan tidak nyaman dan tenang saat dalam situasi istirahat atau berhenti dari aktivitasnya di tempat kerja.

SARAN

Penguatan kepuasan kerja yang diberikan kepada perawat perlu dilakukan secara massif melalui strategi, seperti intervensi *mindfulness-based stress reduction program*. Hal ini sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja pada perawat dan penguatan resiliensi di tempat kerja agar dapat memberikan asuhan keperawatan yang maksimal pasien di pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(11), 4494-4506.
- Arslan, S. S., Alemdaroğlu, İ., Karaduman, A. A., & Yilmaz, Ö. T. (2019). The effects of physical activity on sleep quality, job satisfaction, and quality of life in office workers. *Work*, 63(1), 3-7.
- American Nurses Association. (2020). Nurse fatigue. Diakses dari: <https://www.nursingworld.org/practice-policy/nurse-fatigue/>
- Caruso, C. C., & Hitchcock, E. M. (2010). Strategies for nurses to prevent sleep-related injuries and errors. *Rehabilitation nursing: the official journal of the Association of Rehabilitation Nurses*, 35(5), 192-197.

- Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. *Frontiers in public health*, 10, 797274.
- Cheung, T., & Yip, P. S. F. (2015). Depression, Anxiety and Symptoms of Stress among Hong Kong Nurses: A Cross-sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(9), 11072-11100.
- El-Sayed, S. M., & Adam, S. S. (2019). Quality of Work Life and it's Effect on Quality of Sleep among Staff Nurses. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 6(2), 218-225.
- Geiger-Brown, J., Rogers, V. E., Trinkoff, A. M., Kane, R. L., Bausell, R. B., & Scharf, S. M. (2012). Sleep, Sleepiness, Fatigue, and Performance of 12-Hour-Shift Nurses. *Chronobiology International*, 29(2), 211-219.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature.
- Kalmbach, D. A., Fang, Y., Arnedt, J. T., Cochran, A. L., Deldin, P. J., Kaplin, A. I., & Sen, S. (2020). Effects of sleep, physical activity, and shift work on daily mood: A prospective mobile monitoring study of medical interns. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1281-1288.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Kesehatan 2024-2029. Diakses dari: <https://kemkes.go.id/id/rencana-strategis-kementerian-kesehatan-2022---2024>.
- Kessler, R. C., Ormel, J., Petukhova, M., McLaughlin, K. A., Green, J. G., Russo, L. J., Stein, D. J., Zaslavsky, A. M., Aguilar-Gaxiola, S., Alonso, J., Andrade, L., Benjet, C., de Girolamo, G., de Graaf, R., Demyttenaere, K., Fayyad, J., Haro, J. M., Hu, C. y., Karam, A., Lee, S., & Üstün, T. B. (2011). Development of lifetime comorbidity in the World Health Organization world mental health surveys. *Archives of general psychiatry*, 68(1), 90-100.

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.659>

Occupational health (job dissatisfaction and work life balanced) impacted to poor sleep quality in nurse

- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Cummings, G. G. (2018). Stress and ways of coping among nurse managers: A descriptive correlational study. *Journal of Nursing Management*, 25(4), 278-285.
- Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. (2016). The Relationship Between Sleep and Work: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(4).
- Malini, H., & Yulianty, Y. (2023). Pengaruh *work-life balance*, *burnout*, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pekerja kesehatan. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 52-61.
- Niemiec, C. P., Olafsen, A. H., Halvari, H., & Williams, G. C. (2022). Losing Sleep Over Work: A Self-Determination Theory View on Need Frustration, Sleep Disturbance, and Mental Ill Health. *Wiley Online Library*, 38(4), 790-803.
- Nursanti, N., & Djamalus, H. (2024). Kualitas Tidur dan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit: Tinjauan Literatur Sistematis. *Human Care Journal*, 9(2), 282-292.
- Opoku, M. A., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2023). The Influence of Sleep on Job Satisfaction: Examining A Serial Mediation Model of Psychological Capital and Burnout. *Frontiers in Public Health*, 11, 1149367.
- Park, E., Kim, Y., Lee, A., Kim, J., & Kong, H. (2023). Study on the global sustainability of the Korean construction industry based on the GRI standards. *International journal of environmental research and public health*, 20(5), 4231.
- Pilcher, J. J., & Morris, D. M. (2020). Sleep and Organizational Behavior: Implications for Workplace Productivity and Safety. *Frontiers in psychology*, 11, 45.
- Ruiz-Fernández, M. D., Ramos-Pichardo, J. D., Ibáñez-Masero, O., Cabrera-Troya, J., Carmona-Rega, M. I., & Ortega-Galán, Á. M. (2020). Compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction and perceived stress in healthcare professionals during the COVID-19 health crisis in Spain. *Journal of clinical nursing*, 29(21-22), 4321-4330.
- Schweizer, C. A., Hoggatt, K. J., Washington, D. L., Bean-Mayberry, B., Yano, E. M., Mitchell, M. N., ... & Martin, J. L. (2019). Use of alcohol as a sleep aid, unhealthy drinking behaviors, and sleeping pill use among women veterans. *Sleep health*, 5(5), 495-500.
- Sharma, M., Rush, S. E. (2014). Mindfulness-Based Stress Reduction as a Stress Management Intervention for Healthy Individuals: A Systematic Review. *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 19(4), 271-286.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(Suppl 1), S72-S103.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 932-947.
- World Health Organization. (2022). *Guideline on health policy and system support to optimize community health worker programmes*. Diakses dari: <https://iris.who.int/handle/10665/275474>
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices*. Diakses dari: <https://iris.who.int/handle/10665/113144>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.

Juli Dwi Prasetyono*, Henny Permatasari, Agus Setiawan, Sigit Mulyono, Tantut Susanto, Muchtaruddin Mansyur

Program Doktorat Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Indonesia
Korespondensi penulis: Juli Dwi Prasetyono. *Email: juli.dwi21@ui.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.659>