

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Listyanti, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam dunia medis yang merupakan salah satu bagian penting karena berkaitan dengan keberlangsungan hidup. Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit dan dan Puskesmas beroperasi 24 jam sehari di mana pekerja kesehatan rumah sakit dan dan Puskesmas terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit dan dan Puskesmas (Dep.Kes.RI, 2018).

Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2018: 57). Sektor pelayanan kesehatan, merupakan salah satu komponen penting dalam sistem kesehatan suatu negara. Pelayanan kesehatan merupakan sektor yang sangat kritis dan berat tuntutan, sehingga kinerja yang optimal dari para perawat adalah hal yang sangat penting untuk keberhasilan rumah sakit. Rumah sakit dan fasilitas kesehatan lainnya beroperasi dalam lingkungan yang penuh tekanan dan berat tuntutan. Perawat,

sebagai bagian integral dari layanan kesehatan, memiliki peran utama dalam memberikan perawatan berkualitas kepada pasien dan memastikan keselamatan mereka. Kinerja perawat sangat memengaruhi pengalaman pasien dan hasil perawatan yang diberikan.

Pelayanan terbaik sebuah rumah sakit dan Puskesmas tidak akan menjadi baik apabila tidak didukung dari peranan dan kontribusi dari sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Agar pelayanan dapat terlaksana diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang baik pada organisasi pelayanan publik tersebut. Dengan demikian perawat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar setiap target pelayanan yang ditetapkan dapat tercapai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2020: 89). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan semakin tingginya kinerja maka akan berpengaruh besar pada organisasi, karena jika setiap karyawan berprestasi, maka tujuan dari organisasi akan dapat tercapai (Mangkunegara, 2019: 55).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah *work life balance*. Akhir-akhir ini, fenomena *Work Life Balance* (WLB) di RSUD dan Puskesmas rawat inap di Kota Tasikmalaya menjadi perhatian yang semakin meningkat. Para perawat menghadapi tantangan besar dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan kehidupan pribadi mereka. Banyaknya jam kerja, tekanan emosional, dan tanggung jawab yang besar terhadap pasien seringkali menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini diperburuk oleh

kurangnya sumber daya dan dukungan dari manajemen, serta adanya kebijakan kerja yang kurang fleksibel. Hal ini berdampak negatif pada kinerja perawat, tingkat kepuasan kerja, dan bahkan kesehatan mereka sendiri. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan, ada dorongan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung *Work Life Balance*, termasuk melalui pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, penyediaan fasilitas pendukung, dan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif.

Work-life Balance adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment* (Handayani et al., 2018: 143). *Worklife balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya.

Pada intinya dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki *work life balance* apabila pegawai telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya. Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *work life balance* sudah dicapai tetapi ketika *work life balance* tidak dicapai oleh pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu, dimana

hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Khaled Adnan Bataineh, 2019).

Selain itu, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam peningkatan kinerja. Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat observasi berkurang, loyalitas pegawai dan lain-lain (Sopiah, 2018: 166).

Komitmen organisasi merupakan keputusan pegawai untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Kecukupan anggaran tidak hanya secara langsung meningkatkan prestasi kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. (Sianipar & Haryanti, 2019: 154)

Komitmen perawat di RSUD dan PUSKESMAS Instalasi Rawat Inap sangat penting dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan. Mereka memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan menyeluruh kepada pasien. Komitmen perawat juga tercermin dalam dedikasi mereka terhadap kesejahteraan pasien, termasuk memberikan perawatan yang terbaik, dukungan emosional, dan rasa nyaman selama perawatan. Selain itu,

perawat harus berkomitmen terhadap profesionalisme dengan menjaga standar etika dan kualitas praktik. Mereka juga harus siap untuk berkolaborasi dengan anggota tim lainnya, serta terus meningkatkan kualitas pelayanan melalui pelatihan dan program pengembangan diri. Komitmen terhadap keselamatan pasien juga menjadi prioritas utama, dengan memastikan penerapan prosedur keamanan yang benar dan penggunaan alat-alat medis dengan aman. Dengan demikian, komitmen organisasi perawat di RSUD dan PUSKESMAS Instalasi Rawat Inap sangat penting dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan terjangkau bagi masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu lainnya yang telah dilakukan, dimana Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Injilia Wulan Gratia Wua, 2022).

Bagi perusahaan atau organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dan Puskesmas, *performance* tenaga kesehatan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Kota Tasikmalaya memiliki rumah sakit umum daerah (RSUD dr. Soekarjo) dan 22 Puskesmas dan 5 diantaranya merupakan puskesmas rawat inap. Jumlah perawat di RSUD dr. Soekarjo tahun 2023 sebanyak 519 yang terdiri dari 289 orang laki-laki (55,68%) dan 230 orang perempuan (44,32%). Perawat yang bekerja di RSUD ini memiliki jam kerja yang tinggi yang salah satunya karena pasien yang berlimpah baik dari dalam kota maupun rujukan dari kab/kota terdekat. Adapun jumlah perawat pada puskesmas rawat inap di kota Tasikmalaya berdasarkan data yang diperoleh dari BPS Kota Tasikmalaya 2023.(Data Perawat Kota Tasik, 2023.)

Tabel 1.1
Jumlah Puskesmas yang ada di Kota Tasikmalaya

No	Puskesmas	Tipe Puskesmas	Jumlah Perawat ASN
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Bantar	Non Rawat Inap	9
2	Bungursari	Rawat Inap	7
3	Cibeureum	Rawat Inap	11
4	Cigeureung	Non Rawat Inap	8
5	Cihideung	Non Rawat Inap	5
6	Cilembang	Non Rawat Inap	6
7	Cipedes	Non Rawat Inap	8
8	Indihiang	Non Rawat Inap	6
9	Kahuripan	Non Rawat Inap	5
10	Karanganyar	Rawat Inap	8
11	Kawalu	Non Rawat Inap	10
12	Kersanagara	Non Rawat Inap	7
13	Mangkubumi	Non Rawat Inap	12
14	Panglayungan	Non Rawat Inap	6
15	Parakanyasag	Non Rawat Inap	6
16	Purbaratu	Rawat Inap	6
17	Sambongpari	Non Rawat Inap	6
18	Sangkali	Non Rawat Inap	8
19	Sukalaksana	Non Rawat Inap	6
20	Tamansari	Rawat Inap	11
21	Tawang	Non Rawat Inap	5
22	Urug	Rawat Inap	10
Total Perawat ASN			166

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, 2023

Tingkat pemanfaatan sarana pelayanan kesehatan meliputi puskesmas dan rumah sakit di Kota Tasikmalaya selama lima tahun dapat terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2
Tingkat Pemanfaatan Sarana Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit di Kota Tasikmalaya Tahun 2018 s.d. 2022

No.	Sarana Pelayanan Kesehatan	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Puskesmas					
	- Jumlah Kunjungan	599.219	612.997	643.647	1.770.221	608.150
2	Rumah Sakit					
	- Jumlah Kunjungan	215.257	378.665	416.532	305.183	525.685

Sumber: SP3 dan SP2RS, 2023

Berdasarkan data tersebut, jumlah pasien yang dilayani di puskesmas dan rumah sakit tersebut mengalami peningkatan dari tahun ke tahun baik untuk rawat jalan dan rawat inap. Peningkatan jumlah pasien yang dilayani di RSUD dr. Soekardjo dan Puskesmas di Kota Tasikmalaya ini tentu saja membutuhkan peningkatan kapasitas pelayanan. RSUD dr. Soekardjo dan Puskesmas di Kota Tasikmalaya perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kapasitas pelayanannya.

Adapun target pencapaian kinerja utama di RSUD Kota Tasikmalaya dapat tergambar dalam Tabel sebagai berikut.

Tabel 1.3
Capaian Indikator Kinerja Utama
RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2021	Realisasi 2021	Target 2022	Realisasi 2022
1	<i>Cost Recovery Ratio</i> (CRR)	%	100	80.79	100	80.77
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	%	80	75.60	81	77.79

Sumber: LKIP RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut. Capaian kinerja nyata indikator "*Cost Recovery Ratio* (CRR)" adalah sebesar 80,77% dari target sebesar 100% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022 sehingga persentase capaian kerjanya adalah 80,77 %, indikator ini tidak mencapai target yang diperjanjikan. Capaian kinerja nyata indikator "Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)" adalah sebesar 77,79% dari

target sebesar 81% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022 sehingga capaian ini tidak mencapai target yang diperjanjikan.

Sedangkan untuk target pencapaian kinerja puskesmas terutama di bidang rawat inap di Kota Tasikmalaya, adalah sebagai berikut.

Tabel 1.4
Indikator, Standar Nilai, Batas Waktu Pencapaian Pada Jenis Pelayanan Rawat Inap Pada uptd puskesmas di Kota Tasikmalaya

No.	Indikator	Indikator Kinerja	Standar	Pencapaian Awal	Realisasi Pencapaian				
					2018	2019	2020	2021	2022
1.	Input	1. Bungursari	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		2. Cibeureum		100%	100%	100%	100%	100%	100%
		3. Karanganyar		75%	75%	80%	80%	90%	100%
		4. Purbaratu		100%	100%	100%	100%	100%	100%
		5. Tamansari		50%	60%	70%	80%	90%	100%
		6. Urug		53%	60%	70%	80%	90%	100%
2.	Proses	1. Bungursari	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		2. Cibeureum		100%	100%	100%	100%	100%	100%
		3. Karanganyar		100%	100%	100%	100%	100%	100%
		4. Purbaratu		100%	100%	100%	100%	100%	100%
		5. Tamansari		100%	100%	100%	100%	100%	100%
		6. Urug		100%	100%	100%	100%	100%	100%
3.	Output	1. Bungursari	≥90%	70%	75%	80%	78%	85%	90%
		2. Cibeureum	≥90%	0%	50%	60%	70%	80%	90%
		3. Karanganyar	≥90%	50%	50%	60%	70%	80%	90%
		4. Purbaratu	≥90%	70%	75%	80%	85%	90%	90%
		5. Tamansari	≥80%	70%	70%	70%	80%	80%	80%
		6. Urug	≥90%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4, terlihat bahwa tingkat pencapaian Indikator Kinerja sebagai berikut: Capaian kinerja nyata indikator "*Input* yang meliputi, pemberian layanan, tempat tidur dengan pengaman dan kamar mandi dengan pegangan tangan" rata – rata dari seluruh puskesmas adalah sebesar 89% dari target sebesar

100% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja sehingga persentase capaian kerjanya adalah 89%, indikator ini tidak mencapai target yang diperjanjikan, puskesmas yang tidak mencapai target diantaranya karanganyar, tamansari dan urug. Capaian kinerja nyata indikator "proses meliputi dokter penanggung jawab, jam visite, kepatuhan *handhygiene* dan tidak adanya kejadian pasien jatuh" rata – rata dari seluruh puskesmas adalah sebesar 100% dari target sebesar 100% yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja sehingga capaian ini dapat mencapai target yang diperjanjikan. Capaian kinerja nyata indikator "ouput meliputi kelengkapan pengisian rekam medik, ketersediaan linen, ketepatan waktu, kepuasan pasien" rata – rata dari seluruh puskesmas adalah sebesar 73% dari target sebesar $\geq 90\%$ yang direncanakan dalam Perjanjian Kinerja sehingga capaian ini tidak mencapai target yang diperjanjikan.

Berdasarkan data tersebut, menunjukkan kinerja yang masih belum optimal dari RSUD dr. Soekardjo dan Puskesmas di Kota Tasikmalaya terkait layanan rawat inap dan ini ada kaitannya terhadap kinerja dari perawatnya dalam mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan. Berikut data capaian kinerja perawat periode Januari – Juli 2023.

Tabel 1.5
Rata – Rata *Performance* Perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Bulan	Target %	Realisasi %
Januari	100	87.68
Februari	100	87.92
Maret	100	86.88
April	100	86.6
Mei	100	86.9
Juni	100	87.55
Juli	100	87.26

Sumber: LAPKIN PNS RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya, 2024

Berdasarkan penilaian kinerja yang diperoleh dari Laporan Kinerja (LAPKIN) kinerja perawat RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya, diperoleh data bahwa Perawat di RSUD dr Soekardjo Tasikmalaya tidak mampu mencapai target kinerja yang optimal. Buruknya kinerja perawat memiliki dampak langsung pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. *Work life balance* yang tidak stabil dan komitmen dapat memengaruhi kualitas perawatan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kondisi pasien.

Dalam memenuhi kewajiban kerja, sering kali perawat mengalami potensi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut disebabkan karena perawat Perawat di RSUD dr Soekardjo dan Puskesmas instalasi rawat inap memiliki jam kerja yang tidak teratur. Beberapa perawat harus menerima tambahan jam bekerja karena menggantikan rekan yang berhalangan datang bekerja. Perawat yang melakukan tambahan jam kerja/lembur memiliki resiko mengalami kelelahan bekerja. Hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan *Society for Industrial and Organizational Psychology US* terhadap karyawan terkait dengan jam kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin flexible waktu kerja yang dimiliki maka akan meningkatkan durasi bertemu keluarga (Hoon et al., 2021). Ketidakseimbangan jam kerja dengan durasi bertemu dengan keluarga menjadi salah satu faktor yang dapat mengurangi kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamid, 2020), bahwa hasil penelitian menunjukkan setiap dimensi *work life balance* memiliki pengaruh parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat juga masalah terkait komitmen perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr Soekardjo dan Puskesmas meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya sumber daya, kesulitan dalam kolaborasi tim, ketidakpuasan kerja, kebijakan dan prosedur yang tidak jelas, ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, dan tingkat stres yang tinggi. Untuk mengatasi masalah ini, perlu adanya perhatian serius dari manajemen institusi serta dukungan dan kerjasama antara semua anggota tim perawatan. Upaya untuk meningkatkan kondisi kerja, memperkuat komunikasi dan kolaborasi tim, serta menyediakan dukungan emosional dan profesional bagi perawat dapat membantu meningkatkan komitmen mereka terhadap institusi dan pasien.

Penting untuk memahami hubungan yang kompleks antara *work-life balance*, dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap dapat dimediasi oleh tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan. *Work-life balance* merujuk pada seimbangannya waktu dan energi yang dihabiskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika perawat memiliki *work-life balance* yang baik, mereka cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi, kesejahteraan emosional yang lebih baik, dan tingkat stres yang lebih rendah. *Work-life balance* yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan perawat dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa lebih termotivasi untuk memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien dan berkontribusi secara positif terhadap tim perawatan (Pierce, 2021).

Di sisi lain, komitmen perawat terhadap pekerjaan dapat menjadi mediator dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja. Perawat yang memiliki

tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih fokus, berdedikasi, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka mungkin lebih mampu mengatasi tantangan dan menghadapi situasi stres dengan lebih baik.

Dengan demikian, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan, dan hal ini dapat dimediasi oleh tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan. Upaya untuk mempromosikan *work-life balance* yang sehat dan membangun komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Instalasi Rawat Inap. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan (Haq et al., 2020; Naru dan Rehman, 2020).

Terdapat *research gap*, dimana penelitian mengenai pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap kinerja perawat dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada rumah sakit dan puskesmas rawat inap di Kota Tasikmalaya masih jarang dilakukan, terutama dalam konteks kesehatan di daerah tersebut. Sementara studi sebelumnya banyak membahas *work life balance* dan kinerja perawat secara umum, ada kekurangan data spesifik yang menyoroti bagaimana komitmen organisasi dapat memediasi hubungan ini di fasilitas kesehatan yang berbeda seperti rumah sakit dan puskesmas. Penelitian yang mendalam di wilayah ini dapat memberikan wawasan yang lebih rinci tentang faktor-faktor spesifik yang memengaruhi *work life balance* dan kinerja perawat, serta bagaimana komitmen

organisasi berperan sebagai mediator, yang dapat menjadi dasar bagi kebijakan dan strategi manajemen yang lebih efektif di sektor kesehatan setempat.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) Terhadap Kinerja Perawat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Dan Puskesmas Rawat Inap di Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *work life balance* (WLB), komitmen organisasi, dan kinerja perawat pada rumah sakit dan puskesmas rawat inap di kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit Dan Puskesmas Rawat Inap Di Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work life balance* (WLB), komitmen organisasi, dan kinerja perawat pada rumah sakit dan puskesmas rawat inap di kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi pada Rumah Sakit Dan Puskesmas Rawat Inap Di Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari tujuan yang telah ditetapkan diatas, maka kegunaan dan manfaat yang diharapkan baik secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Kegunaan secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work life balance* (WLB) terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Kegunaan Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi terapan ilmu pengetahuan bagi:

a. Instansi Tempat Penelitian

Menjadi masukan untuk Perawat di RSUD Dr. Soekardjo dan Puskesmas Kota Tasikmalaya.

b. Lembaga

Sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan strategi RSUD dr. Soekardjo dan Puskesmas Kota Tasikmalaya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian sendiri merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Pada penelitian ini, dilakukan di RSUD dr. Soekardjo dan 6 (enam) Puskesmas rawat inap di Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan, terhitung mulai pada bulan Januari 2024 sampai dengan Juli 2024, dengan waktu penelitian telampir (Lampiran 1).