

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN
STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA



Oleh:

RESTI FAUZI

14320242



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN
STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA**

Telah disetujui pada tanggal

12 SEP 2018

Dosen Pembimbing



(Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psi.)

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA

Resti Fauzi

Ratna Syifa'a Rachmahana

ABSTRACT

This study aims to examine the correlation between work life balance and stress on female nurses at X Surakarta Hospital. The research used two scales, the first scale is the Work Life Balance Scale to measure the balance of working life which was created by Fisher, Bulger and Smith (2009) and the second scale is Perceived Stress Scale (PSS) to measure the level of job stress created by Cohen and Williamson (1988). These two scales are reliable with each Cronbach's Alpha (α) score $\alpha = 0.859$ and $\alpha = 0.841$. The result of data analysis with Product Moment Techniques found that there is a negative correlation between work life balance and stress on female nurses ($p=0.000$; $r=-0.599$). It means that the higher work life balance the lower job stress on female nurses. Work life balance has 35.33% influence on job stress.

Keywords: Work Life Balance, Job Stress, Female Nurses

PENGANTAR

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan bagi masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat ditandai dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Kualitas pelayanan kesehatan pada rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tersedianya fasilitas peralatan dan sarana penunjang pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia (Nur'aini, 2012).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit sangat bergantung terhadap kualitas tenaga kesehatan yang dimiliki oleh rumah sakit. Salah satunya adalah tenaga perawat, perawat sebagai salah satu pemberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat dituntut untuk melayani pasien dengan cepat dan tepat serta membutuhkan kesabaran yang luar biasa. Kesiagaan setiap saat dari seorang perawat dalam menanggapi pasien, serta situasi pekerjaan dan beban kerja yang ada membuat para perawat mengalami tekanan yang membuat mereka stres (Nur'aini, 2012).

Stres dalam profesi keperawatan adalah masalah di seluruh dunia yang sedang berlangsung. Kesehatan pada perawat, telah ditemukan bahwa memiliki tingkat stres yang tinggi (Butterworth, Carson, Jeacock, Putih & Clements, dalam Revalicha, 2013). Stres kerja pada perawat dikaitkan dengan kepuasan kerja menurun (Blegen, dalam Revalicha, 2013), meningkatnya keluhan

psikologis dan fisik (Hillhouse & Adler, dalam Revalicha, 2013) dan meningkatnya absensi (Borda & Norman, dalam Revalicha, 2013).

Menurut Lenny (2013) sekitar 60-70% pegawai rumah sakit adalah perawat. Pada kenyataannya, kebanyakan perawat di Indonesia adalah wanita. Sebagai wanita pekerja yang sudah berkeluarga, perawat wanita dituntut untuk menjalankan dua peran sekaligus, yaitu peran sebagai istri dan ibu ketika dirumah serta peran sebagai wanita pekerja ketika di tempat kerja. Perawat wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada yang belum menikah. Oleh sebab itu, maka penelitian ini mengkhususkan kepada subjek pada perawat wanita.

Profesi perawat rentan akan mengalami stres, hal ini disebabkan karena karakteristik pekerjaan perawat yang diharapkan dapat secara cepat dan tepat dalam menangani pasien. Situasi pekerjaan yang sering kali bertemu dengan pasien dalam kondisi kritis dan resiko terpaparnya penyakit dari pasien bisa menjadi salah satau faktor munculnya stres pada perawat. Faktor lain yang menyebabkan stres pada perawat adalah pembagian *shift* kerja, ambiguitas peran dan hubungan kerja yang buruk antara atasan, bawahan dan rekan kerja. Selain itu peran perawat sangat penting karena merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit dan merupakan tenaga yang paling lama kontak dengan pasien yaitu selama 24 jam (Pitaloka, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu perawat yang ada di Rumah Sakit X Surakarta mengatakan bahwa pekerjaan perawat itu dibagi berdasarkan *shift* kerja. Jam kerja *shift* terbagi tiga, yaitu *shift* pagi dimulai

pada pukul 07.00-14.00 WIB, kemudian *shift* kerja sore dimulai pada pukul 14.00-21.00 WIB, dan *shift* malam pada pukul 21.00-07.00 WIB. Namun walaupun terdapat jam kerja *shift*, sering terjadi *shift* kerja *overtime* yang membuat perawat menjadi kelelahan dalam bekerja. Kelelahan kerja pada perawat yang bertugas pada *shift* malam mengatakan lebih lelah dibandingkan dengan *shift* kerja pagi maupun sore. Kemudian terdapat keluhan lain yang diutarakan oleh perawat, dari segi keluhan fisik, keluhan tersebut seperti pusing, sakit kepala, kelelahan pada kaki, nyeri pada bagian leher dan punggung, susah tidur diakibatkan pola tidur yang tidak teratur. Dari segi keluhan non fisik, adanya perasaan cemas, perasaan mudah panik, kerumitan pendataan pasien yang harus dilakukan dengan teliti. Bahkan perawat memilih sikap untuk acuh tak acuh dengan masalah tidak selesainya dokumentasi ini dikarenakan memang tidak ada pilihan lain dan harus menangani pasien lainnya. Perasaan mudah panik, cemas, tegang merupakan bentuk stres kerja pada perawat (Mangkunegara 2008), dengan stres kerja yang berkepanjangan akan memunculkan kelelahan kerja pada perawat dan akan mengakibatkan penurunan kinerja perawat. Dengan pekerjaan *shift* yang ada, juga memungkinkan perawat wanita yang sudah menikah mengalami konflik antara mengurus keluarga dan menolong pasien secara profesional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Ketika perawat bekerja pada *shift* malam maka di pagi hari mereka juga harus mengurus pekerjaan rumah seperti mengurus anak dan lain sebagainya, sehingga kurangnya istirahat yang membuat perawat merasa kelelahan dalam bekerja dan menimbulkan stres kerja.

Menurut Yustiya (2013), kurangnya kapasitas perawat dibandingkan jumlah pasien menyebabkan perawat akan mengalami kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap asuhan keperawatan lebih besar dari standar kemampuan perawat. Kelelahan dalam bekerja ini apabila berlangsung secara terus menerus akan menjadi faktor pemicu munculnya stres kerja. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2004). Jika hal ini terus terjadi, kondisi psikologis perawat akan menurun dan menjadi tertekan dan keadaan ini dapat mengakibatkan stres kerja. Stres kerja dapat membuat perawat menjadi mudah marah, tidak ramah, serta mudah lelah. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensi terjadinya stres. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja, salah satunya adalah adanya konflik peran.

Almasitoh (Kalendesang, Bidjuni dan Malara, 2017) mengemukakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja. Permasalahan yang dihadapi tersebut, proses kerja yang membosankan dan sikap pasien yang emosional, permasalahan yang menimbulkan stres kerja perawat adalah keterbatasan SDM dan peran sebagai wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian. Sejalan dengan salah satu teori dalam keseimbangan kehidupan kerja yang dikemukakan oleh Fisher (2001) yaitu *role theory* yang menyebutkan bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam

kehidupannya. Termasuk peran dilingkungan pekerjaan dan diluar lingkungan pekerjaan. Adanya berbagai peran yang harus dijalankan ini akan menimbulkan konflik ketika dua atau lebih peran terjadi dalam satu waktu dan satu peran menghambat pelaksanaan dari peran yang lain. Ketika konflik peran ini terjadi maka akan menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Kondisi ini juga dialami perawat di salah satu rumah sakit di Surakarta, dari hasil wawancara dengan perawat menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Perawat memiliki waktu yang sedikit untuk kehidupan pribadi atau kehidupan keluarganya. Beban kerja yang berat dengan *shift* kerja membuat perawat kesulitan untuk mengatur waktu untuk melakukan aktivitas pribadi, berkumpul dengan keluarga maupun berkumpul dengan lingkungan sosial. Seperti yang diungkapkan oleh AS usia 48 tahun, selama kurang lebih dua puluh satu tahun bekerja di rumah sakit, ia sering melewatkan waktu bersama anak-anak. Hal ini dikarenakan adanya sistem kerja *shift* yang membuat kurangnya waktu bersama keluarga. Subjek WT usia 25 tahun, bekerja selama dua tahun lebih juga mengatakan hal yang sama, pada saat beberapa perawat cuti, tugas pekerjaan akan bertambah sehingga mendapatkan *shift* kerja yang berlebih kemudian merasa waktu untuk bersantai dirumah menjadi berkurang.

Permasalahan akan muncul ketika perawat gagal untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Pekerjaan dan keluarga adalah domain paling penting di dalam kehidupan. Kedua peran tersebut sering menimbulkan konflik antara pekerjaan

dengan keluarga, seperti jam kerja yang panjang, mengurangi keberadaan di rumah, melewatkan aktivitas pribadi dan kebersamaan keluarga (Rizkiana, 2015). Dampak yang akan dialami oleh perawat yang stres kerja adalah produktifitas kerja menurun, sering tidak masuk kerja dan tekanan mental.

Stres kerja tidak akan terjadi ketika perawat bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam kehidupan pribadi, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan keluarga. Sementara itu, dalam kehidupan kerja, tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menyebabkan kinerja yang buruk dan absensi pada perawat. Keseimbangan kehidupan kerja atau yang sering disebut dengan *work life balance* merupakan faktor penting bagi setiap perawat, agar perawat memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaannya.

Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013), mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya, perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, memiliki waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya. Ketidakmampuan seorang perawat secara terus-menerus untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada penurunan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Hobson, Delunas & Kesic, 2001).

Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja itu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja perawat pada rumah sakit. Seseorang perawat yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam dirinya maka secara tidak langsung perawat tersebut akan terhindar dari stres kerja, karena adanya rasa akan kepuasan bekerja di rumah sakit tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan terhindar dari stres kerja.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Maka, dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita. Hal inilah yang mendasari latar belakang dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi, dalam hal ini adalah rumah sakit untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dalam lingkungan rumah sakit, sehingga stres kerja tidak akan terjadi dan produktivitas rumah sakit dapat ditingkatkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel tergantung yaitu stres kerja dan variabel bebas yaitu *work life balance*. Penelitian ini menggunakan bidang rumah sakit sebagai ruang lingkup sampel yang akan diambil pada penelitian. Perawat wanita yang sudah bekerja minimal satu tahun pada salah satu Rumah Sakit X di Surakarta yaitu Rumah Sakit dr. Oen Surakarta merupakan populasi

penelitian. Sampel penelitian terdiri dari 101 orang perawat wanita. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner atau skala. Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah *Perceived Stress Scale* (PSS) dari Cohen, Kamarck dan Mermelstein (1983) mengacu pada konsep teori Lazarus dan Folkman mengenai penerimaan, menjelaskan, bahwa PSS ini digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang menilai bahwa hidupnya dirasa tidak terduga, tidak dapat dikendalikan serta memiliki beban yang cukup banyak. Menurut Roberti, dkk (2006) stres kerja memiliki dua dimensi yaitu: *perceived self helplessness* dan *perceived self efficacy*. *Perceived Stress Scale* (PSS) memiliki 14 aitem dengan lima rentang jawaban dari “tidak pernah” hingga “selalu”. Alat untuk mengukur *work life balance* yang digunakan dimodifikasi dari skala 17 aitem Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Skala ini mengukur empat dimensi *work life balance* yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Skala *work life balance* memiliki lima rentang pilihan jawaban dari “tidak pernah” hingga “selalu”. Pada penelitian ini, peneliti dilakukan analisis menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan *SPSS for Windows version 21.00*. analisis data menggunakan *Product Moment Pearson* untuk melakukan uji korelasi.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan uji hipotesis data yang telah didapatkan harus melalui uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dilakukan meliputi dua pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi tersebut harus dipenuhi karena menjadi syarat untuk melakukan uji statistik parametrik.

Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 101 perawat wanita.

Berikut ini adalah gambaran umum mengenai subjek penelitian:

Tabel 1
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia Menurut Hardlock

Variabel Demografik		Jumlah	Persentase
Usia	Usia Dewasa Dini (18 – 40)	81	80,2%
	Usia Dewasa Madya (41 – 60)	20	19,8%
	Usia Dewasa Lanjut (61 – ke atas)	0	0%

Tabel 2
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Masa Kerja

Variabel Demografik		Jumlah	Persentase
Masa Kerja	1 – 12 tahun	68	67,3%
	13 – 24 tahun	29	28,7%
	25 – 36 tahun	4	4,0%

Tabel 3
Deskripsi Data Penelitian *Work Life Balance* dan Stres Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
		Min	Max			Min	Max	
Stres Kerja	33	11	55	7.3	21.05	12	39	4.79
<i>Work Life Balance</i>	39	13	65	8.7	52.51	40	65	5.43

Perhitungan di atas merupakan perhitungan data hipotetik dan data empirik. Perhitungan data hipotetik merupakan perhitungan data yang mengacu

pada alat ukur sebagai acuan perhitungan, sedangkan perhitungan data empirik merupakan perhitungan data yang mengacu pada subjek di populasi sebagai acuan perhitungan (Widhiarso, 2017). Perhitungan data hipotetik stres kerja menunjukkan nilai minimal pada alat ukur yaitu 11, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 55, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 33 dengan standar deviasi 7.3. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa stres kerja pada sampel 101 subjek memiliki nilai minimal 12, maksimal 39 dengan rata-rata 21.08 dan standar deviasi 4.79. Pada perhitungan hipotetik variabel *work life balance* menunjukkan bahwa nilai minimal pada alat ukur yaitu 13, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 65, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 39 dengan standar deviasi 8.7. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa *work life balance* pada sampel 101 subjek memiliki nilai minimal yaitu 40, maksimal 65 dengan rata-rata 52.51 dan standar deviasi 5.43.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data stres kerja terdistribusi secara normal dengan nilai $p=0.137$ ($p>0.05$) dan data *work life balance* terdistribusi normal dengan nilai $p=0.097$ ($p>0.05$). Kedua variabel juga dikatakan memiliki hubungan linier dengan nilai $p=0.000$. Maka dari itu, uji hipotesis menggunakan uji korelasi parametrik *Product Moment Pearson*.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	Keterangan
Stres Kerja	0.137	Terdistribusi Normal
<i>Work Life Balance</i>	0.097	Terdistribusi Normal

Tabel 5
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Koefisien Linearitas (f)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> dengan Stres Kerja	56.200	0.000	Linear

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	R ²
<i>Work Life Balance</i> dengan Stres Kerja	-0.599	0.000	0.358801

Tabel di atas merupakan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dengan stres kerja memiliki nilai $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan $r= -0.599$, artinya ada hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang memiliki tanda negatif. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin rendah stres kerja pada subjek, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Pada hasil uji hipotesis ini juga dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel *work life balance* terhadap variabel stres kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai R^2 pada variabel *work life balance* dengan variabel stres kerja yaitu 0.358801. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa *work life balance* memiliki efek sebesar 35.88% terhadap stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta.

Analisis tambahan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu melakukan uji korelasi antara *work life balance* dengan stres kerja pada usia partisipan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara usia partisipan dengan stres kerja yang memiliki nilai $p=0.012$ ($p>0.05$) dan nilai $r= -0.249$. Hasil korelasi antara usia partisipan dengan *work life balance* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia partisipan dengan *work life balance* yang memiliki nilai $p=0.273$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.110$.

Tabel 7
Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia

Variabel	r	P
Usia dengan Stres Kerja	-0.249	0.012
Usia dengan <i>Work Life Balance</i>	0.110	0.273

Analisis lanjutan dilakukan juga untuk melihat korelasi antara *work life balance* dengan stres kerja pada masa kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara masa kerja dengan stres kerja yang memiliki nilai $p=0.012$ ($p>0.05$) dan nilai $r= -0.250$. Hasil korelasi antara masa kerja dengan *work life balance* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan *work life balance* yang memiliki nilai $p=0.230$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.121$.

Tabel 8
Korelasi Variabel Penelitian dengan Masa Kerja

Variabel	R	P
Masa Kerja dengan Stres Kerja	-0.250	0.012
Masa Kerja dengan <i>Work Life Balance</i>	0.121	0.230

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Hipotesis dari penelitian ini adalah akan ada hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres yang dimiliki oleh perawat dapat dijelaskan oleh *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada masing-masing perawat.

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel stres kerja maupun *work life balance* terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Data empirik yang menunjukkan terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier menjadi acuan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Data uji asumsi pada uji linieritas sebelumnya menyatakan bahwa kedua variabel linier atau memiliki hubungan garis lurus maka dengan adanya data yang linier hipotesis akan diterima. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan uji korelasi Pearson yang menemukan bahwa adanya hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta yang menunjukkan koefisien (r) sebesar -0.599 dan $p=0.000$ ($p<0.05$). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life*

balance yang dimiliki, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan oleh subjek. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utomo, Djastuti & Mahfudz (2016) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja. Artinya keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi stres kerja, karena ketika perawat dihadapkan dengan pekerjaan, tuntutan-tuntutan dan tanggung jawab yang tidak mampu dipenuhinya, hal-hal yang tidak nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman di tempat kerja, maka perawat tersebut akan mengalami stres pada pekerjaannya. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dari perawat akan berpengaruh negatif pada stres kerja. Sebaliknya perawat yang mampu mengelola kehidupan kerja dengan baik akan mengurangi stres pada pekerjaannya.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Fadil dan Marcellinus (2014) yang mengatakan bahwa *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan, didapati bahwa *work life balance* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat bahwa penelitian ini dapat dihasilkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, serta ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan *work life balance* serta stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan. Hasil dari penelitian ini bahwa *work life balance* dan stress kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika keseimbangan kehidupan kerjanya baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dan juga jika stress kerja yang dialami rendah maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya juga. Penelitian ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Shekhar (2016) bahwa individu dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara pekerjaan yang dimiliki dengan kesenangan dalam kehidupan pribadinya, karena adanya hubungan antara kesenangan dengan ketelibatan pekerjaan yang dilakukan individu.

Selain itu juga terdapat nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel *work life balance* terhadap variabel stres kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai R^2 pada variabel *work life balance* dengan variabel stres kerja yaitu 0.358801. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa *work life balance* memiliki efek sebesar 35.88% terhadap stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta.

Hasil analisis penelitian tambahan menunjukkan bahwa variabel biografis partisipan seperti usia dan masa kerja tidak memiliki hubungan dengan variabel stres kerja. Usia memang dapat berhubungan dengan stres kerja pada perawat, namun tidak menutup kemungkinan faktor lain dapat berhubungan dengan stres selain usia. Dalam penelitian ini diketahui usia tidak berhubungan dengan stres kerja dimana sesuai dengan yang dihadapi

Rumah Sakit X Surakarta bahwa usia tidak menjadi faktor penyebab stres kerja karena stres kerja itu dapat terjadi pada perawat usia berapapun tergantung dari manajemen stres setiap individu. Sedangkan pada masa kerja juga tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit X Surakarta, karena masa kerja lebih lama erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman mengenai *job description* yang lebih baik. Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu dalam mengatasi masalah *stressor* yang ada dalam upaya pencegahan stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul dalam Sartika (2013) tentang stres kerja pada pekerja pabrik penggilingan padi kec. Minasate'ne Pangkep yang menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang mengalami stres kerja lebih tinggi pada pekerja dengan masa kerja lama dibandingkan pekerja dengan masa kerja baru. Masa kerja baru maupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja dan diperberat dengan adanya beban kerja yang berat. Namun, masa kerja yang mempengaruhi pekerja karena menimbulkan rutinitas dalam bekerja, sehingga pada akhirnya menimbulkan stres. Rutinitas kerja yang terbatas membuat pekerja menjadi jenuh, Munandar dalam Sartika (2013).

Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini usia dan masa kerja partisipan tidak terlibat dalam menjelaskan tingkat stres kerja yang diperoleh dalam alat ukur, artinya usia dan masa kerja tidak mempengaruhi tingkat stres kerja perawat dalam penelitian ini. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa usia partisipan dan masa kerja partisipan tidak memiliki hubungan

dengan variabel *work life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa usia dan masa kerja partisipan tidak mempengaruhi tingkat *work life balance* yang diperoleh dalam alat ukur penelitian. Sesuai dengan penelitian Sunar (2012) yang menunjukkan bahwa biografi subjek dan masa kerja tidak memiliki koefisien korelasi yang signifikan dengan produktivitas individu dalam bekerja.

Work life balance pada perawat diperlukan untuk dapat menjaga kondisi fisik kerja pada perawat yaitu perawat diberikan kesempatan untuk dapat mengurus dan menyelesaikan kehidupan pribadi. Sesuai dengan penelitian Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu hal yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi dapat melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan hasil dari pemaparan analisis tersebut, diketahui bahwa *work life balance* berkaitan dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Perawat yang memiliki *work life balance* yang tinggi, maka memiliki stres kerja yang rendah. Begitupula sebaliknya. Perawat yang memiliki *work life balance* yang baik mampu mengatur urusan pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal dan terarah tanpa memikirkan urusan diluar pekerjaan yang membuat perawat merasakan stres kerja.

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam melaksanakan penelitian. Diantaranya alat ukur stres kerja yang digunakan kurang pas, sehingga data yang didapatkan mungkin belum mewakili tingkat stres kerja pada perawat. Peneliti juga tidak dapat melakukan pemantauan secara langsung dalam pengisian skala saat pengambilan data karena kondisi yang tidak memungkinkan dan kesepakatan dengan pihak rumah sakit untuk memberikan beberapa angket atau kuesioner kepada kepala bagian keperawatan dan kemudian akan diambil dengan batas waktu yang telah ditentukan, sehingga data yang didapatkan kurang maksimal. Peneliti juga belum dapat melaksanakan penelitian secara mendalam mengenai faktor lain yang mungkin mempengaruhi stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dalam penelitian ini dikarenakan keterbatasan peneliti.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki perawat, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh perawat wanita dan sebaliknya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh sebesar 35.88% dalam menjelaskan kondisi stres kerja seseorang.
3. Tidak ada hubungan antara usia dan masa kerja dengan stres kerja maupun *work life balance*.

SARAN

1. Bagi Instansi

Stres kerja yang dialami perawat dapat menghambat kinerja perawat sendiri dan berdampak pada perawat lainnya. Sebaiknya instansi:

- a. Lebih memperhatikan terkait stres kerja yang dialami perawat dengan memberikan pelatihan, penyuluhan tentang stres kerja dan dampak stres kerja serta pencegahannya.
- b. Instansi lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada keseimbangan kehidupan kerja pada karyawannya.

2. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik yang dapat memberikan hal positif terhadap dirinya, orang lain dan situasi di sekitarnya. Sehingga dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja tersebut, perawat dapat mengatur stresnya, menerima tuntutan-tuntutan peraturan dan menjalankannya dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi penelitiselanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan sampel penelitian yang lebih bervariasi.
- b. Proses pengambilan data diharapkan dapat diawasi secara langsung oleh peneliti, hal ini berguna untuk memberikan pemahaman secara langsung ketika subjek mengalami kebingungan dalam mengisi skala atau kuesioner yang disebarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its burnout on employee's work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. 19(03), 57-62.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cohen, S. and Williamson, G. (1988) Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. Spacapan, S. and Oskamp, S. (Eds.) *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA: Sage.
- Fadil, M., dan Marcellinus, J. (2014). *Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan wanita pada PT. Gema Nawagraha Sejati*. Universitas Bina Nusantara. Jakarta.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fisher-Mc, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). *Modelling the relationship between work life balance and organizational outcomes*. Paper presented at the Annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology. Orlando, April 12, 1-26.
- Gelsema, T. I., Doef, M. S., Akerboom, S., Verhoeven, C. (2005). Job stress in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. *International Journal of Stress Management* 2005. 12 (3). 222-240.
- Hobson, C. J., Delunas., & Kesic. (2001). Compelling Evidence of The Need for Corporate Work/Life Balance Initiatives: Results from A National Survey of Stressful Life-Events. *Journal of Employment Counseling*, 38-44.
- Kalendesang, M. P., Bidjuni, H., & Malara, R. T. (2017). Hubungan konflik peran ganda perawat wanita sebagai care giver dengan stres kerja di ruangan rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara. *e-Journal Keperawatan (e-Kp)*. 5 (1).
- Lazarus, R. S. (1976). *Pattern of Adjustment. Third Edition*. Japan: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Lenny, R. R. (2013). Kepuasan kerja perawat, (Online), (http://www.kompasiana.com/lenny/kepuasan-kerja-perawat_552c77766ea83432348b4579, diakses 21 Februari 2018).

- Mangkunegara, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nur'aini, S. (2012). Stres kerja pada perawat. *Jurnal Psikologi*. 5 (2), 150-161.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Skripsi Universitas Brawijaya Malang*.
- Revalicha, S. (2013). Jurnal Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUP Dr. Soetomo Surabaya (www.journal.unair.ac.id). Diakses pada tanggal 24 Februari 2018).
- Rizkiana. (2015). Hubungan *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi. Yogyakarta: *Skripsi Universitas Gajah Mada*.
- Robbins, S. P. (2004). *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- Sanggusti, A. M., (2017). Hubungan pemaafan dan stres pada karyawan generasi Y di Sektor Pelayanan Restoran. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia.
- Sartika, D. M., Masyitha, M., & Rahim, M. R. (2013). Faktor yang berhubungan dengan stres pada pedagang tradisional Pasar Daya Kota Makassar Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 1 (1).
- Shekhar, T. (2016). Work life balance & employee engagement-concepts revisited. *International Journal of Education and Psychological Research IJEPR*, 1(1), 32-34.
- Sunar. (2012). Pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja dan gender) terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus di PT Bank X). *Forum Ilmiah Volume*, 9(1), 167-177.
- Widhiarso, W. (2017). Pengkategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Artikel Ilmiah: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada*.
- Yustiya, V. S. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1 (2), ISSN: 2301-8267.