

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

SKRIPSI



Oleh:

RESTI FAUZI

14320242

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

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

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

RESTI FAUZI

14320242

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul

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

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S-1



Mengesahkan,
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Prodi,



Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc.

Dewan Penguji

1. Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psi.
2. Resnia Novitasari, S.Psi., MA.
3. Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.

Tanda Tangan

Three horizontal lines with handwritten signatures written over them.

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Resti Fauzi
No. Mahasiswa : 14320242
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan karya atau orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 12 September 2018

Yang menyatakan



Resti Fauzi

HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

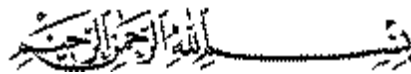
أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ﴿١﴾ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ﴿٢﴾ الَّذِي أَنْقَضَ
ظَهْرَكَ ﴿٣﴾ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ﴿٤﴾ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ
يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

“Bukankah kami telah melapangkan dadamu (Muhammad)? Dan kami pun telah menyingkirkan beban darimu, yang telah memberatkan punggungmu, dan Kami telah mengangkat harkat dan martabat namamu? Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan. Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap.” (Asy-Syarh: 1-8).

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan mendapatkan hasil”

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil 'alamin

Karya yang sederhana ini saya persembahkan untuk

Hj. Sujiah dan H. Jupri

Terima kasih saya persembahkan untuk mama dan papa yang saya sayangi.

Berkat doa, kasih sayang, nasihat, dukungan yang tak terhingga dan keteladanan yang selalu mama dan papa berikan untuk menjadikan saya manusia yang bermanfaat bagi nusa bangsa dan agama.

dr. Eri Kusmiran dan dr. Runtut Wibowo

Terima kasih untuk segala dukungan dan motivasi yang selalu diberikan kepada adiknyanya untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.

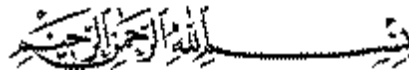
Ifon Suhaini

Untuk adikku, terimakasih atas doa dan bantuanmu yang selalu engkau berikan pada kakakmu ini. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi saya akan selalu menjadi yang terbaik untukmu.

Nafeeza Shaqueena Wibowo

Untuk keponakanku, terimakasih sudah menjadi penyemangat dan *mood booster* untuk tantenya saat mengerjakan tugas akhir ini.

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan pertolongan dan kasih sayang-Nya. Berkat petunjuk-Nya penulis diberikan kemampuan, kekuatan, kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini. Anugerah Allah SWT tidak pernah lepas dari setiap urusan hambanya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan baik bantuan berupa material, moril maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Fuad Nashori, Dr., H., S.Psi., M.Si., Psi., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan perhatian, penuh dengan sabar mendampingi dan berkenan meluangkan waktu untuk membimbing memberikan pengetahuan, tenaga, pikiran, arahan, serta kemudahan dan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

4. Ibu Wanadya Ayu Krishna Dewi, S.Psi, MA., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan kepada penulis selama menimba ilmu pengetahuan di Universitas Islam Indonesia.
5. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, terutama dosen-dosen yang pernah mengajar penulis. Terimakasih telah menyalurkan ilmu pengetahuan, pengalaman, nasehat dan motivasi yang sudah diberikan.
6. Ibu Resnia Novitasari, S.Psi, MA., dan Ibu Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini menjadi karya yang lebih baik lagi.
7. Mama dan Papa yang paling penulis sayangi yang tidak pernah bosan mendoakan, memberikan dukungan, kasih sayang dan restu kepada saya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Seluruh Staf Tata Usaha, Pengajaran, Perpustakaan, serta Unit Laboratorium Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Indonesia yang telah membantu kelancaran administrasi dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Kepada Rumah Sakit dr. Oen Surakarta, terutama staf-staf yang selalu ramah, bersedia membantu dan memberikan data serta informasi yang penulis butuhkan.

10. Kakak penulis Eri Kusmiran yang selalu mendoakan dan menginspirasi, serta memberikan dukungan kepada adiknya, dan abang ipar penulis Runtut Wibowo yang telah memberi masukan ketika proses pengerjaan tugas akhir ini.
11. Iphon Suhaini, sebagai adik perempuan satu-satunya yang telah membantu dan memberi semangat penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Guru-guru tanpa tanda jasa yang pernah mengajar dan mendidik penulis di TK Sari Murni, SDN 196 Tanah Abang I, SMPN 7 Merangin dan SMAN 4 Kota Jambi. Jasa kalian tidak akan pernah bisa terbalaskan.
13. Ulfi Nursyifa Disti, Nazli Khairani, Indah Rahmasari dan Mega Ristanti adalah sahabat-sahabat seperjuangan penulis sejak awal masuk dunia perkuliahan. Terimakasih untuk dukungan kalian kepada penulis, maaf sering merepotkan kalian. Sukses untuk kita semua guys.
14. Dina, Puji, Rita, Ummi, Septian, Wahyu, dan Burhan, sebagai sahabat semasa SMP yang sampai saat ini juga tidak pernah bosan mendo'akan penulis, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh-kesah penulis di masa kuliah.
15. Sahabat-sahabat penulis sejak SMA. Cucan, Jira, Gina, Dina, Tamara dan beberapa yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan yang selama ini diberikan.
16. Tri Wahyuningtyas, Karmilani, Sherlita Ayu Mawardhani, Yusron, Dwi Adi Handoyo, Ahmad Fadhillah, Asad Yoga Tama dan teman-teman satu Universitas lainnya yang selalu memberikan do'a, dukungan dan semangat

terhadap penulis. Semoga kita semua sukses dimasa yang akan datang,
Amin.

17. Mahasiswa-mahasiswi Psikologi 2014 terutama untuk kelas D yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan, bantuan dan kekompakan kalian. Semangat berjuang mengejar cita-cita untuk kita semua.

18. Teman-teman KKN Unit KL-240, Febby, Ibel, Kurnia, Ulfa, Johan, Bintang, Ridho dan bang Dede. Terimakasih sudah berbagi keceriaan selama proses Kuliah Kerja Nyata dan selalu saling memberikan dukungan, do'a, semangat sampai saat ini untuk mencapai kesuksesan di masa yang akan datang.

19. Semua pihak yang terlibat selama proses menimba ilmu psikologi di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat, karunia dan balasan yang lebih baik atas kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu terwujudnya skripsi ini, Amin.

Yogyakarta, September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI	xv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	10
D. Keaslian Penelitian.....	10
1. Keaslian Topik	13
2. Keaslian Teori	13
3. Keaslian Alat Ukur	14
4. Keaslian Subjek Penelitian	14
BAB II	15
A. Stres Kerja.....	15
1. Pengertian Stres Kerja	15
2. Dimensi Stres Kerja.....	17
3. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	18
B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>).....	22

1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	22
2. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja	24
C. Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita	27
D. Hipotesis.....	31
BAB III	32
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
C. Subjek Penelitian.....	34
D. Metode Pengumpulan Data	34
E. Validitas dan Reliabilitas	36
F. Metode Analisis Data.....	37
BAB IV	39
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	39
1. Orientasi Kacah	39
2. Persiapan Penelitian	41
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	46
C. Hasil Penelitian	47
D. Pembahasan.....	55
BAB V	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	35
Tabel 2 Distribusi Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> Sebelum Uji coba.....	35
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	45
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia Menurut Hardlock.....	48
Tabel 6 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Masa Kerja.....	48
Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian <i>Work Life balance</i> dan Stres Kerja.....	48
Tabel 8 Norma Kategorisasi	49
Tabel 9 Kategorisasi Skor Stres Kerja.....	50
Tabel 10 Kategorisasi Skor <i>Work Life Balance</i>	50
Tabel 11 Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 12 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis	53
Tabel 14 Korelasi Variabel Penelitian dengan Partisipan	54
Tabel 15 Korelasi Variabel Penelitian dengan Masa Kerja.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Try Out	68
Lampiran 2 Tabulasi Data Try Out	75
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Try Out	82
Lampiran 4 Skala Penelitian	91
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian	98
Lampiran 6 Perhitungan Data Hipotetik dan Empirik	109
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	113
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	119
Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Penelitian	121

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

Resti Fauzi

Ratna Syifa'a Rachmahana

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit X Surakarta. Penelitian ini menggunakan dua skala, skala pertama adalah *Work Life Balance Scale* untuk mengukur tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dibuat oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) dan skala kedua adalah *Perceived Stress Scale* (PSS) untuk mengukur tingkat stres kerja yang dibuat oleh Cohen dan Williamson (1988). Kedua alat ini dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha (α) masing-masing $\alpha = 0.859$ dan $\alpha = 0.841$. Hasil analisis data dengan teknik *Product Moment* ditemukan bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita ($p=0.000$; $r= -0.599$) artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah stres kerja pada perawat wanita. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 35.88% pada stres kerja.

Keywords: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Perawat Wanita

RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON FEMALE NURSES

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

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

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. Rumah sakit yang memiliki kualitas yang bagus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dan memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. 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. Ketenagaan keperawatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selama 24 jam perawat menjadi tuan rumah yang harus siap melayani kebutuhan pasien. Implikasi 24 jam ini mengharuskan perawat di suatu ruang rawat bekerja dalam *shift*. Dengan demikian, harus ada pengelolaan yang baik dalam ketenagaan keperawatan. Standar tenaga keperawatan adalah penetapan kebutuhan tenaga kualitas untuk melaksanakan

pelayanan keperawatan yang telah ditetapkan (Depkes RI dalam Rusdiana, 2014).

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.

Penelitian di Amerika juga menyebutkan bahwa 65% wanita pekerja mempunyai masa depan lebih suram. Mereka banyak mengalami konflik dalam pekerjaannya akibat stres yang dirasakan. Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work family conflict* tetapi wanita tetap menjadi sorotan utamanya, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai ibu rumah tangga saja tetapi mempunyai peran lain di luar rumah yaitu sebagai wanita karir (Hastuti dalam Kalendesang, Bidjuni dan Malara, 2017).

Dalam menyelesaikan tugas-tugas terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, oleh karena wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Konflik pekerjaan dan keluarga ini dapat mempengaruhi kinerja wanita tersebut ditempatnya bekerja (Wulang, 2013). Menurut Lasima (Kalendesang, Bidjuni dan Malara, 2017) beban kerja yang berlebihan yang tidak segera diatasi maka akan menjadi sumber yang potensial munculnya stres kerja pada perawat. 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 satu 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 professional 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) mengatakan bahwa banyak ditemukan fenomena di rumah sakit adanya perawat yang tidak sabar, suka marah, berbicara ketus dengan pasien dan keluarga pasien, bahkan terjadi kelalaian dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemberian obat dan keterlambatan dalam melakukan injeksi. Hal ini tentu sangat berlawanan dengan tugas dan kewajiban sebagai seorang perawat yang harus memberikan pelayanan prima pada pasien. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dilakukan. Menurut Danang (2009) perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif, menghadapi kecemasan dan keluhan yang muncul dari pasien, serta dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya. Selain itu, perawat juga dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan kegiatan perawat.

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 di kemukakan 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 produktivitas 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. Seorang

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.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah bekerja minimal satu tahun di Rumah Sakit X Surakarta.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja. Lebih lanjut melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan tambahan mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi setiap karyawan khususnya perawat di rumah sakit agar mereka bisa merasakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi rumah sakit agar memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan ketika membuat program atau kebijakan yang berkaitan dengan seorang perawat.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja telah banyak dilakukan di luar negeri dan dalam negeri, namun dengan variabel independen, lokasi, serta subyek yang berbeda-beda. Penelitian tersebut diantaranya dilakukan oleh Nurendra dan Saraswati (2016) yang berjudul "*Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan*". Penelitian ini mengambil subjek berjumlah 119 karyawan yang bekerja di bidang perhotelan di Yogyakarta. Alat pengumpulan data berupa

kuesioner skala kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans, skala keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan aspek-aspek keseimbangan kerja menurut Hudson dan skala stres kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stres kerja. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah dapat meningkatkan stres kerja terlebih dahulu sebelum menurunkan stres kerja pada karyawan.

Penelitian ke dua yang dilakukan oleh Sari (2017) yang berjudul “*Hubungan antara Stres Kerja dan Work Life Balance dengan Problem Focused Coping sebagai Moderator*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran problem focused coping terhadap hubungan antara stres kerja dan *work life balance* pada karyawan wanita. Alat pengumpulan data berupa kuesioner skala *work life balance* (20 aitem), skala stres kerja (9 aitem) dan skala problem focusd coping (9 aitem). Subjek penelitian berjumlah 106 karyawan tetap di salah satu perusahaan perbankan di Yogyakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa koefisien regresi sebesar -0,087 dimana $p < 0,01$ yang berarti signifikan. Hasil tersebut menyatakan bahwa hipotesis dari penelitian ini dapat diterima. Lebih lanjut $R^2 = 0,507$ yang artinya, problem focused coping mampu memoderatori hubungan antara stres kerja dan *work life balance* pada karyawan wanita sebesar 50,7%.

Penelitian yang ke tiga dilakukan oleh Utomo, Djastuti dan Mahfudz (2016), berjudul “*Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres*

Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Pegawai (Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil subjek berjumlah 138 pegawai BPK Provinsi Jawa Tengah dengan *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh dengan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah secara tidak langsung dipengaruhi oleh bagaimana lembaga dan individu mampu menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja akan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Fadil dan Marcellinus (2014) berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Wanita pada PT Gema Nawagrah Sejati*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dan mengetahui pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Gema Nawagraha Sejati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika *work life balancenya* baik maka akan

meningkatkan produktivitas kerja, dan juga jika stres kerja yang dialami rendah maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya juga.

Suatu penelitian dapat dikatakan asli apabila ada sesuatu hal yang baru yang ditampilkan dalam penelitian tersebut. Berdasarkan uraian diatas, penelitian yang dilakukan ini dapat dikatakan asli dari segi:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini menjadikan stres kerja sebagai variabel tergantung dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Sari (2017) dimana stres kerja sebagai variabel bebas dan *work life balance* sebagai variabel tergantung.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya karena penelitian ini mengacu pada teori Cohen dan Williamson (1988) mengenai stres kerja yang dirasakan respondennya. Bagaimana seseorang mengukur, merasakan, stres yang dialaminya pada saat kondisi disekitarnya tidak sesuai perkiraan, tidak terduga dan terlalu banyak beban yang mereka tanggung. Pengukuran subjektif dari responden ini, diharap dapat menggambarkan tingkat stres kerja yang mereka alami selama satu bulan terakhir. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Fisher dan Bulger (2009).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala stres kerja dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Skala stres kerja yang digunakan mengacu pada skala *perceived stress scale* (PSS) oleh Cohen dan Williamson (1988). Skala ini mengukur seberapa jauh seseorang merasakan stres di kehidupannya saat ini. Terdiri dari 14 aitem pernyataan mengenai bagaimana kondisi responden sebulan terakhir, dan telah melewati tahap uji coba (Roberti, Harrington & Storch, 2006) sehingga menemukan dua demensi yaitu: *perceived self helplessness* dan *perceived self efficacy*. Sedangkan untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Fisher dan Bulger (2009). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan skala atau kuesioner.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Karakteristik subjek pada penelitian ini yaitu perawat wanita yang sudah bekerja minimal satu tahun di Rumah Sakit X Surakarta. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 101 perawat wanita.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Lazarus (Sanggusti, 2017) berpendapat stres terjadi jika seseorang mengalami tuntutan yang melampaui sumber daya yang dimilikinya untuk melakukan penyesuaian diri, hal ini berarti bahwa kondisi stres terjadi jika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan. Tuntutan adalah sesuatu yang jika tidak dipenuhi akan menimbulkan konsekuensi yang tidak menyenangkan bagi individu. Jadi stres tidak hanya bergantung pada kondisi eksternal melainkan juga tergantung mekanisme pengolahan kognitif terhadap kondisi yang dihadapi individu bersangkutan.

Menurut Robbins (2004) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Sedangkan Stres kerja menurut Mangkunegara (2008) adalah sebuah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat

dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Hariyono, dkk., 2009)

Hellriegel and Slocum (2004) menyatakan stres kerja ialah suatu perasaan tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sementara itu Nayaputera (2011) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres yaitu situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan bagi kebanyakan orang. Lebih lanjut disebutkan bahwa stres kerja merupakan interaksi antara sejumlah kondisi pekerjaan dengan karakteristik yang dimiliki oleh pekerja dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004). Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Rae (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai respon

fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak memenuhi kapabilitas, sumber daya, dan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seorang karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

2. Dimensi Stres Kerja

Roberti, Harrington dan Storch (2006) merujuk teori Cohen dan Williamson (1988), mengungkapkan bahwa stres memiliki dua dimensi, yaitu:

a. *Perceived Helplessness* (perasaan ketidakberdayaan)

Perasaan ketidakberdayaan disini adalah keadaan psikologis dimana individu percaya bahwa tidak ada kontrol atas lingkungannya serta keadaan yang membuat semua tindakannya tampak tidak berarti dan hal tersebut dirasa dari kekurangan kognitif, motivasi dan emosional pada individu.

b. *Perceived Self Efficacy* (perasaan yakin pada diri sendiri)

Memiliki perasaan yakin pada diri sendiri terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan arah-arah dari

tindakan yang dibutuhkan untuk mengatur situasi-situasi yang berhubungan dengan masa yang akan datang.

Dimensi tersebut merupakan hasil dari analisis faktor oleh Roberti, Harrington dan Storch (2006) yang kemudian digunakan sebagai rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Dapat disimpulkan bahwa dimensi dari stres yang mengacu pada teori Cohen dan Williamson (1988) adalah *Perceived Helplessness* dan *Perceived Self Efficacy*.

3. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

1) Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

2) Ketidakpastian politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

3) Ketidakpastian teknologis

Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

1) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

2) Tuntutan peran

Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

3) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

5) Kepemimpinan organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi

dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

6) Tahap hidup organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.

c. Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

1) Masalah keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2) Masalah ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

3) Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Faktor penyebab stres kerja yang telah dikemukakan cukup beragam dan dapat disimpulkan bahwa faktor pemicu timbulnya stres kerja berasal dari dalam diri individu serta dari luar diri individu, seperti dari pihak organisasinya. Keseimbangan kehidupan kerja sendiri berada pada faktor dalam organisasi, dimana organisasi seharusnya lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada keseimbangan kehidupan kerja pada karyawannya.

B. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang mencakup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher dalam Fisher-McAuley dkk., 2003). Menurut Kastner (Bienek, 2014) keseimbangan

kehidupan kerja (*work life balance*) berasal dari kata “bekerja” dan kata “kehidupan”, keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangkan kedua kategori tersebut. 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.

Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) keseimbangan kehidupan kerja berarti perawat dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang *fleksibel* untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Moore dalam Moedy (2013) keseimbangan kehidupan kerja yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Menurut Lockwood (2003) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana keseimbangan kehidupan kerja dalam pandangan perawat adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan rumah sakit keseimbangan kehidupan kerja adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di rumah sakit dimana perawat dapat fokus pada

pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Menurut Delecta (2011) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan ketika seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan di dalam keluarga (Greenhaus, 2003). Menurut Frone (2003) juga mengaitkan keseimbangan kehidupan kerja dengan konflik peran. Frone menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah tidak adanya konflik antara peran seseorang dalam keluarga dan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa mengalokasikan waktu dan energi mereka di dua domain yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja (misalnya: keluarga, komunitas, agama, politik dan pendidikan) dengan mengurangi konflik peran antar dua domain tersebut.

2. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja

Aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu:

a. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi

Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu

kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dilakukan menguras lebih banyak waktu, tenaga, dan pikiran individu. Hal ini menyebabkan individu memiliki kesulitan untuk membagi waktu pada kehidupan pribadinya (Ula, 2015). Karyawan yang mengalami gangguan pada kehidupan pribadi akibat pekerjaan yang menguras banyak waktu membuat individu kehilangan kegiatan pribadi yang juga penting. Contohnya ketika individu harus bekerja dari pagi hari hingga malam hari membuat individu kurang memiliki waktu untuk melepaskan beban kerja, meluangkan waktu untuk kegiatan sosial atau keluarga.

b. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan

Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work*) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang dilakukan individu. Kehidupan pribadi membuat individu bekerja tidak maksimal karena waktu, tenaga, dan pikiran individu lebih mengutamakan kehidupan pribadi daripada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Hal ini dapat terjadi terutama ketika individu memiliki masalah pada kehidupan pribadi yang membuat kinerja individu di kantor menjadi terganggu (Ula, 2015). Karyawan yang mengalami gangguan pada pekerjaan yang merupakan akibat dari kehidupan pribadi yang menguras tenaga dan waktu individu cenderung kurang konsentrasi saat bekerja karena individu banyak memikirkan dan menyelesaikan urusan pribadi di atas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu. Contohnya ketika individu memiliki masalah pribadi di rumah hal ini membuat individu merasakan emosi yang negatif

yang dibawanya ketika bekerja, selain itu masalah pribadi individu ini dapat mengganggu pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukannya secara maksimal.

c. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan

Kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan (*personal life enhancement of work*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu di dunia kerja, terutama ketika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadi individu menyenangkan maka hal tersebut dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan (Ula, 2015). Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik dan memuaskan membuat individu merasa bahagia, senang, dan puas akan kebutuhan pribadinya yang tercukupi, sehingga ketika hal ini terjadi individu merasakan emosi yang baik yang dapat dibawanya ketika bekerja. Perasaan yang menyenangkan ini membuat individu dapat melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan perasaan yang positif sehingga pekerjaan individu menghasilkan pencapaian yang baik karena kesungguhan hati dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi

Pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*) merupakan aspek yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya ketika fasilitas kerja yang cukup membuat hati individu merasa puas dan individu dapat pulang ke rumah dengan perasaan yang menyenangkan dan puas terhadap keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja, memungkinkan

individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari (Ula, 2015). Pekerjaan yang bermakna dan memberikan banyak manfaat dan keuntungan yang baik bagi dirinya dan orang sekitarnya. Individu yang diberikan kesempatan untuk belajar untuk dapat memperbaiki kinerjanya dan dapat menerapkannya di dalam kehidupan pribadi membuat individu merasa bahagia dengan pekerjaan tersebut. Contohnya jika seorang ahli finansial dapat menerapkan kemampuan finansialnya dalam kehidupan keluarga dan orang sekitarnya sehingga merasa dirinya berguna bagi orang lain, hal ini membuat individu merasa bahagia dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Jadi, kesimpulannya aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference with Personal Life*), Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*), Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*), dan Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement of Personal Life*).

C. Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terjadi ketika perawat dapat menyeimbangkan kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga perawat tersebut dapat meminimalkan konflik yang terjadi yang mungkin timbul jika perawat tidak dapat meluangkan waktu yang

berkualitas untuk urusan pribadi ataupun kegiatan bekerja di kantor. Aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi), *Personal Life Interference with Work* (Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan), *Personal Life Enhancement of Work* (Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan) dan *Work Enhancement of Personal Life* (Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi).

Keterkaitan antara kedua variabel dapat dilihat dari kaitan aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan stres kerja. Aspek yang pertama yaitu *work interference with personal life*, merupakan aspek yang menjelaskan bahwa pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang membuat individu terganggu yaitu pekerjaan yang membuat individu tidak dapat memiliki waktu, tenaga dan pikiran yang cukup untuk berbagai kegiatan pribadi individu seperti berolahraga, bermain dengan anak, memiliki waktu berkomunikasi yang cukup dengan pasangan, meluangkan acara untuk kegiatan keluarga atau sosial dan lainnya. Ketika pekerjaan menghabiskan waktu individu lebih banyak daripada kehidupan pribadi, hal yang mungkin terjadi yaitu adanya kejenuhan kerja pada individu yang menimbulkan individu tidak semangat bekerja. Pekerjaan yang tidak dilakukan tidak sepenuh hati dan jika individu memiliki perasaan bahwa kehidupan pribadinya sudah terganggu, pekerjaan yang dilakukan di kantor tidak dilakukan dengan optimal. Sesuai dengan penelitian Meliani, Sunarti

dan Krisnatuti (2014) yang menyatakan bahwa semakin banyak konflik yang terjadi dalam pekerjaan individu maka semakin rendah kepuasan individu dalam kehidupan pribadinya. Sehingga dapat menyebabkan individu hanya mengejar target yang ingin dicapai tanpa melihat kualitas kerja yang dilakukan, hal ini dilakukan untuk dapat mengurangi waktu sibuk bekerja sehingga individu memiliki waktu untuk mengurus kehidupan pribadi. Akibat yang terjadi dari permasalahan tersebut dapat memunculkan stres kerja pada perawat wanita dan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Aspek keseimbangan kehidupan kerja yang kedua adalah *personal life interference with work* menjelaskan bahwa kehidupan pribadi menjadi prioritas individu sehingga pekerjaan yang dilakukan terganggu oleh kegiatan pribadi individu tersebut. Individu yang mengedepankan urusan pribadi cenderung lalai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya terhadap rumah sakit. Hal ini semakin terlihat terutama ketika individu memiliki masalah di kehidupan pribadinya, misalnya masalah dengan keluarga dapat membuat individu tidak memiliki perasaan yang menyenangkan saat bekerja dan individu tidak berkonsentrasi saat bekerja. Sesuai dengan penelitian Sulistiowati (2012) yang menyatakan bahwa konflik yang terjadi dalam keluarga dapat mempengaruhi kinerja individu. Konflik yang terjadi dalam kehidupan pribadi dapat menguras waktu dan tenaga individu saat di kantor, individu lebih mudah lelah dan merasa kurang termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik di kantor. Hal ini menimbulkan stres kerja pada perawat

wanita karena terganggu dengan berbagai urusan pribadi dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Aspek keseimbangan kehidupan kerja yang ketiga adalah *personal life enhancement of work* merupakan aspek yang menjelaskan bahwa kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kualitas bekerja individu di kantor. Hal ini terjadi ketika individu memiliki perasaan yang bahagia di kehidupan pribadi menyebabkan individu merasa bersemangat untuk bekerja dan pekerjaan individu dilakukan dengan lebih sungguh-sungguh sehingga menghasilkan kualitas kerja yang baik dan individu merasa puas dengan pekerjaannya. Kehidupan pribadi individu yang baik mampu meningkatkan performa kerja individu di kantor (Saina, Pio & Rumawas, 2016). Tentunya hal ini membawa dampak yang baik pada kehidupan individu di dunia kerja karena merasa terikat dengan pekerjaan ketika individu melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan disertai perasaan yang bahagia. Individu yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja ini cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi mengenai kepuasan dengan pekerjaan individu dan kehidupan secara umum, serta menurunkan tingkat stres dan depresi pada perawat.

Aspek keseimbangan kehidupan kerja yang terakhir adalah *work enhancement of personal life* merupakan aspek yang menjelaskan bahwa pekerjaan individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Hal ini mengacu pada pekerjaan yang dilakukan individu memberikan dampak yang positif pada individu tersebut, misalnya individu memperoleh keterampilan khusus yang dapat disalurkan di kehidupan pribadi, sehingga

individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dengan menerapkan keterampilan yang didapatkan di dunia kerja. Otonomi kerja seseorang juga mempengaruhi kebahagiaan perawat sehingga perawat memiliki kemauan untuk terus terlibat pada pekerjaan yang memberikannya makna (Hakim & Septarini, 2014). Pekerjaan yang memberikan manfaat pada kehidupan individu tentu membuat individu merasa terikat pada pekerjaan tersebut dan individu melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan sepenuh hati, dengan begitu adanya keterampilan tersebut dapat menurunkan tingkat stres kerja pada perawat wanita.

D. Hipotesis

Hipotesis yang terdapat didalam penelitian ini adalah diprediksi ada hubungan negatif antara *work life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit X Surakarta. 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 stres kerja yang dirasakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel tergantung : Stres Kerja
2. Variabel bebas : *Work Life Balance*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang di alami seorang perawat dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seorang perawat mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang perawat tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Stres kerja diukur menggunakan *Perceived Stress Scale* (PSS) oleh 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. Penilaian tingkat stres kerja dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala *Perceived Stress Scale* (PSS), apabila skor yang diperoleh tinggi maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja, begitu pula sebaliknya apabila skor yang diperoleh rendah maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang

dialami. Menurut Roberti, dkk (2006) *perceived stress* memiliki dua dimensi yaitu: *perceived self helplessness* dan *perceived self efficacy*.

Penilaian tingkat stres kerja dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala *perceived stress scale* (PSS). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan.

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seseorang perawat 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. Keseimbangan kehidupan kerja diukur dengan alat ukur adaptasi dari skala 17 aitem dengan nama *Work Life Balance Scale* yang disusun berdasarkan aspek yang diungkap oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu: Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference With Personal Life*), Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*), Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement Of Work*) dan Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*).

Tingkat keseimbangan kehidupan kerja akan dilihat dari total skor yang diperoleh dari skala keseimbangan kehidupan kerja. Semakin besar skor yang

diperoleh, semakin tinggi pula tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki, demikian sebaliknya semakin rendah total skor yang diperoleh, semakin rendah pula tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang tersebut.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat tetap yang sudah bekerja minimal satu tahun di Rumah Sakit X Surakarta. Subjek berjenis kelamin perempuan yang berusia 21 tahun keatas sebanyak 101 perawat. Alasannya adalah karena perawat memiliki tuntutan tugas yang paling tinggi dibandingkan bagian lain.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan skala *likert*, peneliti mengadaptasi skala yang dibuat oleh Cohen dan Williamson dalam Sanggusti (2017) yaitu *perceived stress scale* (PSS) yang terdiri dari 14 aitem. Sedangkan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Fisher dan Bulger (2009) dan terdapat 17 aitem pernyataan didalam alat ukur ini dengan aspek *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enhancement Of Work* dan *Work Enhancement Of Personal Life*. Masing-masing skala terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

1. Penyusunan Skala Stres Kerja

Tabel 1
Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Perceived Helplessness</i>	1, 2, 7, 8, 15, 19, 20		7
<i>Perceived Self Efficacy</i>		3, 9, 13, 14, 21, 25, 26	7

Skala stres kerja memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”, “terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut memiliki perhitungan tersendiri antara skor aitem *favourable* (1, 2, 3, 4 dan 5) dan skor aitem *unfavourable* (5, 4, 3, 2 dan 1) yang mana pada alat ukur ini dapat dikatakan *negatively stated item* dan *positively stated item*.

2. Penyusunan Skala *Work Life Balance*

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala *Work Life Balance* Sebelum Uji coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)		4, 5, 11, 12, 18	5
PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)		6, 10, 16, 17, 22,23	6
PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	24, 27, 28		3
WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	29, 30, 31		3

Skala *work life balance* memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”, “terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Pemberian skor pada

pilihan jawaban tersebut memiliki perhitungan tersendiri antara skor aitem *favourable* (1, 2, 3, 4 dan 5) dan skor aitem *unfavourable* (5, 4, 3, 2 dan 1).

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas alat ukur merupakan sejauh mana alat ukur mengukur apa yang diukur. Validitas alat ukur pada penelitian ini melihat apakah alat ukur skala mengukur variabel yang ingin diukur, yaitu mengukur konstruk psikologis yang ada dalam diri individu. Validitas alat ukur dilakukan melalui berbagai cara yaitu dengan menggunakan validitas tampak (*face validity*) yang diterapkan bahwa tampak dari alat ukur dibuat sesuai dengan apa yang ingin diukur, misalnya judul skala yang berhubungan dengan kedua variabel dan gambar depan yang ditampilkan pada skala berhubungan dengan variabel yang ingin diukur. Pada skala yang akan digunakan juga akan dilakukan pemeriksaan bahasa oleh beberapa orang, untuk memastikan bahwa bahasa yang digunakan dalam alat ukur dapat dipahami oleh responden dan dimaknai dengan cara yang sama oleh responden dalam pengisian skala.

Skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja dibuat dengan cara mengadaptasi alat ukur sebelumnya yang dibentuk dari dimensi stres kerja yang dibuat oleh Roberti, Harrington dan Storch (2006) merujuk teori Cohen dan Williamson (Sanggusti, 2017) yaitu *perceived stress scale* (PSS). Dimensi stres kerja menurut Roberti, Harrington dan Storch (2006) yaitu *Perceived Helplessness* pada aitem nomor 1, 2, 7, 8, 15, 19 dan 20 dan

Perceived Self Efficacy pada aitem nomor 3, 9, 13, 14, 21, 25 dan 26. Alat ukur stres kerja terdiri dari 14 aitem pernyataan.

Pada alat ukur keseimbangan kehidupan kerja skala diadaptasi dari alat ukur Fisher, Bulger dan Smith (2009). Skala ini mengacu pada aspek keseimbangan kehidupan kerja yang diungkapkan Fisher, Bulger dan Smith (2009) yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*. Alat ukur Fisher, Bulger dan Smith (2009) memiliki 17 aitem pernyataan. *Work Life Balance Scale* ini memiliki lima pilihan jawaban. Alat ukur ini menunjukkan keempat domain yang disebutkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang setiap pernyataan diturunkan dari setiap aspek keseimbangan kehidupan kerja

Reliabilitas merupakan keajegan alat ukur untuk mengukur suatu variabel. Kedua skala dapat dikatakan reliabel jika nilai signifikansi pada *Cronbach's Alpha* memiliki nilai >0.8 . Alat ukur yang reliabel merupakan alat ukur yang ajeg sehingga konsistensi alat ukur tetap terjaga untuk mengukur setiap aspek dalam variabel dan mengukur keajegan variabel tersebut.

F. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh adalah data kuantitatif dan untuk menguji hipotesis penelitian ini, yaitu mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita, maka digunakan

teknik statistik korelasional *product moment*. Untuk menjaga keakuratan data dan kemudahan pengolahan data digunakan teknik pengolahan data dari program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21.00 release for Windows*, dengan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi pada uji normalitas mencapai nilai ($\text{sig} > 0.05$) yang menunjukkan bahwa data tersebar normal. Penelitian ini juga melalui uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita bersifat linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis dari variabel bebas dan variabel tergantung. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila nilai probabilitasnya kurang dari 0,05, sementara hubungan antara kedua variabel dikatakan tidak linear apabila nilai probabilitasnya lebih dari 0,05. Uji linearitas data penelitian menggunakan bantuan teknik *Test for Linearity Compare Means* pada taraf signifikansi 5% (Santoso dalam Bintang & Astiti, 2016).

Pada uji korelasi data akan menggunakan nilai yang ditunjukkan oleh Pearson jika data uji asumsi terbukti normal, sedangkan data akan menggunakan nilai yang ditunjukkan oleh Spearman jika data uji asumsi terbukti tidak normal. Data uji korelasi dapat dikatakan signifikan jika nilai signifikansi menunjukkan ($\text{sig} < 0.05$).

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta berdiri pada 29 Januari 1933 dengan nama Poliklinik Kesehatan *Tsi Sheng Yuan*, beralamat di jalan Mesen no. 106, Solo. Pelayanan yang diberikan terbatas pada pengobatan umum dan pemeriksaan kandungan. Pada awal 1942, pada masa pendudukan Jepang Poliklinik Kesehatan *Tsi Sheng Yuan* berfungsi sebagai rumah sakit darurat. Tahun 1949, Poliklinik Kesehatan *Tsi Sheng Yuan* pindah ke jalan Warung Pelem no. 72, pelayanan yang diberikan bertambah dengan Klinik Bersalin. Atas prakarsa dr. Oen Boen Ing yang telah mengabdikan sejak tahun 1935, pada 31 Agustus 1952 terbentuklah Yayasan Kesehatan *Tsi Sheng Yuan*.

Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta tentu mempunyai visi dan misi seperti rumah sakit pada umumnya. Visi rumah sakit adalah menjadi Intitusi pelayanan kesehatan yang unggul, untuk melanjutkan cita-cita luhur almarhum Dr. Oen Boen Ing sebagai wujud pengabdian berbangsa dan bernegara. Sedangkan misi yaitu melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara profesional; melaksanakan upaya pelayanan kesehatan yang terjangkau masyarakat luas, tanpa membedakan suku, bangsa, agama, aliran politik, kedudukan sosial ekonomi; melaksanakan upaya pelayanan kesehatan yang bersifat non profit dan dikelola secara ekonomis; mengembangkan sumber

daya manusia; menjunjung tinggi kode etik. Sedangkan motto dari Rumah Sakit Dr.Oen Surakarta adalah teduh untuk sembuh.

Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta mempunyai tiga ruang yaitu: 1. Ruang Inap yang terdiri dari Kelas III, Kelas II, Kelas I, Kelas VIP, Kelas VVIP; 2. Ruang Kondisi Darurat yang terdiri dari ICU, ICCU, PICU dan NICU; 3. Ruangan lain yang terdiri dari Ruang Operasi, Ruang Isolasi, Kamar Bersalin dan Kamar Bayi.

Perawat Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta selalu mencoba memberikan hasil terbaik bagi kesembuhan pasien yang datang untuk mencari kesembuhan, dengan demikian membuat masyarakat saat menderita suatu penyakit akan berobat ke Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta. Bukan rumah sakit negeri melainkan rumah sakit swasta membuat para perawat dan dokter serta karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta selalu mencoba memberikan perawatan terbaiknya. Perubahan sebisa mungkin dilakukan oleh pihak rumah sakit, agar pasien melihat bahwa rumah sakit mampu bersaing dengan rumah sakit yang lain.

Pengambilan data diambil di salah satu Rumah Sakit Swasta Surakarta dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta, sebagai salah satu kriteria dari judul penelitian yang akan dilakukan
2. Perawat merupakan bagian dari pemberian pelayanan sosial kepada masyarakat dan membutuhkan dukungan keluarga agar dapat bekerja

melayani masyarakat dengan baik, sesuai tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dan dibebankan ke perawat.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 05 Maret 2018 hingga tanggal 02 Mei 2018. Sesuai dengan surat izin yang telah dilampirkan di awal, untuk memulai proses administrasi perizinan penelitian. Perizinan penelitian ini penting karena akan sangat membantu dalam kelancaran proses pengambilan data yang berupa penyebaran kuesioner kepada perawat, yang dinilai memenuhi syarat penelitian.

Langkah pertama pada proses perizinan tersebut dilakukan dengan pembuatan surat permohonan izin penelitian skripsi yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat permohonan izin bernomor 165/Dek/70/Div.Um.RT/III/2018 bertanggal 05 Maret 2018 ditunjukkan kepada Rumah Sakit X, yang berlokasi di Surakarta. Rumah Sakit X yang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berlokasi di Surakarta mampu bersaing dengan rumah sakit yang lain. Setelah disetujui oleh pihak direksi yang berwenang, penelitian ini dapat dimulai.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner psikologi yang bertujuan untuk mengukur stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja para perawat wanita yang sudah bekerja minimal satu

tahun di Rumah Sakit X Surakarta. Kuesioner tersebut berisi skala PSS atau *Perceived Stress Scale* dan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Fisher dan Bulger (2009). Sebelum pengambilan data, peneliti menyusun alat ukur dan melakukan uji coba terhadap alat ukur. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas, sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

1) Skala PSS

Skala PSS adalah skala untuk mengetahui seberapa jauh seseorang merasakan stres di kehidupannya saat ini. Terdiri dari 14 item pernyataan mengenai bagaimana kondisi subjek sebulan terakhir, mengacu pada skala *Perceived Stress Scale* (PSS) oleh Cohen dan Williamson (1988). Skala ini bermula pada karya Cohen, Kamarck, dan Mermeilstein (1983) yang terinspirasi dengan konsep pengharapan oleh Lazarus. Cohen mengacu pada *Lazarus's theory stress appraisal* (1966) mengenai bagaimana mengatur stres kerja. Lazarus sendiri berhasil melakukan penelitian mengenai bagaimana hidup ini dinilai penuh dengan stres.

Terdiri dari dua dimensi yaitu *Perceived Helplessness* dan *Perceived Self Efficacy*, yang memiliki lima rentang jawaban dan mengandung dua sifat pernyataan yaitu bersifat negatif dan positif. Skala stres kerja memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 - 5 yaitu: "Tidak pernah"

(1), “Jarang” (2), “Terkadang” (3), “Sering” (4), dan “Selalu” (5). Pemberian skor pada pilihan jawaban tersebut memiliki perhitungan tersendiri antara aitem *favourable* dan *unfavourable* dengan cara *reverse score* pada *positively stated item*, yaitu aitem nomor 4, 5, 7, dan 8.

Tidak berhenti pada hal tersebut, dua faktor yang terdapat dalam skala tersebut dianalisis secara terpisah. Skala *Perceived Stress Scale* ini mengukur apakah subjek merasakan bahwa dirinya mengalami kehidupan yang tidak seperti dugaannya, tidak dapat dikendalikan dan memiliki banyak masalah pada kehidupannya dalam waktu dekat (Cohen & Williamson, 1988).

2) *Work Life Balance Scale*

Skala keseimbangan kehidupan kerja adalah skala untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang. Pada awalnya skala ini terdiri dari 24 aitem, namun dalam penelitian tentang perbandingan validitas konstruk skala dengan 24 aitem dan skala dengan 17 aitem, menunjukkan bahwa skala dengan 17 aitem dapat mengukur keempat dimensi variabel keseimbangan kehidupan kerja, karena skala 17 aitem ini merupakan revisi aitem dari skala sebelumnya agar lebih efektif mengukur variabel di beberapa jenis pekerjaan dan organisasi (Fisher, Bulger & Smith, 2009).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala modifikasi dari skala 17 aitem Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang mengukur empat dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*. 17 pernyataan dalam skala memiliki lima pilihan jawaban yaitu: “Tidak pernah” (1), “Jarang” (2), “Terkadang” (3), “Sering” (4), dan “Selalu” (5).

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur atau *tryout* dilakukan pada awal penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari skala yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan apakah butir-butir aitem yang diajukan layak digunakan atau tidak dalam penelitian ini. *Tryout* dilaksanakan dengan melibatkan 50 perawat wanita yang sudah bekerja minimal satu tahun di Rumah Sakit X Surakarta.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Untuk mengetahui apakah skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi. Butir-butir item yang telah melewati proses seleksi ini dipercaya mampu meningkatkan reliabilitas skala, namun tidak berarti bahwa skala tersebut benar-benar valid (Azwar, 2014). Batas yang baik untuk pengukuran validitas adalah 0.25-0.3 dengan melihat tabel “*Corrected item total correlation*”.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* (α) pada nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Aitem yang digugurkan merupakan aitem yang tidak memenuhi standar nilai pada tabel *corrected item total correlation* yaitu minimal 0,25, sehingga aitem tersebut perlu dihapus agar alat ukur menjadi layak dan nilai reliabilitas pada alat ukur menjadi lebih tinggi terhadap variabel yang diukur. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 21.0 for windows*.

1) Angkat Stres Kerja

Hasil uji coba menunjukkan bahwa angket stres kerja (N=14 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebuah 0.819 pada kedua aspek stres kerja. Pada uji coba alat ukur stres kerja ditemukan tiga aitem gugur, yaitu pada aitem nomor 1, 8 dan 13, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor aitem tidak berubah. Sehingga setelah ketiga aitem yang gugur dihapus tersebut *Cronbach's Alpha* (α) meningkat menjadi 0.859.

Tabel 3
Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Perceived Helplessness</i>	1, 2, 7, 8, 15, 19, 20		5
<i>Perceived Self Efficacy</i>		3, 9, 13, 14, 21, 25, 26	6

Keterangan: angka yang dicetak tebal berarti aitem yang gugur

2) Angket *Work Life Balance*

Hasil uji coba menunjukkan bahwa angket keseimbangan kehidupan kerja (N=17 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0.783 pada keempat aspek keseimbangan kehidupan kerja. Pada uji coba alat ukur ini ditemukan empat aitem gugur, yaitu pada aitem nomor 4, 16, 18 dan 24, namun pada alat ukur yang dipakai dalam penelitian nomor aitem tidak berubah. Sehingga setelah keempat aitem yang gugur tersebut dihapus *Cronbach's Alpha* (α) meningkat menjadi 0,841.

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala *Work Life Balance* Setelah Uji Coba

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
WIPL (<i>Work Interference With Personal Life</i>)		4, 5, 11, 12, 18	3
PLIW (<i>Personal Life Interference With Work</i>)		6, 10, 16 , 17, 22, 23	5
PLEW (<i>Personal Life Enhancement Of Work</i>)	24, 27, 28		2
WEPL (<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>)	29, 30, 31		3

Keterangan: angka yang dicetak tebal berarti sitem yang gugur

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan di Rumah Sakit X Surakarta mulai pada tanggal 05 Maret 2018. Peneliti datang untuk menyerahkan surat permohonan izin ambil data, proposal penelitian dan *booklet* kuesioner sekaligus observasi lingkungan rumah sakit. Prosedur pengambilan data dilakukan dengan menyerahkan surat yang ditujukan kepada Rumah Sakit X Surakarta beserta

proposal penelitian dan *booklet* kuesioner kepada bagian diklat Rumah Sakit X Surakarta. Kemudian peneliti mendapat panggilan datang kembali untuk di wawancarai dengan kepala direksi Rumah Sakit X Surakarta mengenai hal-hal lebih lanjut tentang penelitian yang akan peneliti lakukan. Setelah mendapatkan izin dari kepala direksi peneliti membuat janji dengan bagian kepala keperawatan untuk interview lebih detail. Selanjutnya, peneliti diperkenalkan ke bagian setiap lantai untuk dijelaskan macam-macam perawat yang ada di Rumah Sakit X Surakarta. Peneliti memberi penjelasan langsung atau reafing diawal kepada kepala bagian perawat di setiap lantai Rumah Sakit X Surakarta.

Kuesioner yang dibagi sebanyak 160 dan kembali sejumlah 156 booklet dan data yang peneliti input sebanyak 151 subjek. Peneliti menggugurkan 5 subjek lainnya karena tidak memenuhi persyaratan sebagai perawat wanita. Pengisian kuesioner berakhir dan terkumpul di masing-masing kepala keperawatan pada tanggal 02 Mei 2018 yang menjadi akhir untuk bagian pengambilan data, selanjutnya data akan dianalisis oleh peneliti.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 101 perawat wanita yang sudah bekerja minimal satu tahun di Rumah Sakit X Surakarta. Berikut ini adalah gambaran umum mengenai subjek penelitian:

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Kategori Usia Menurut Hardlock

	Variabel Demografik	Jumlah	Persentase
Usia	Usia Dewasa Awal (18 – 40)	81	80,2%
	Usia Dewasa Madya (41 – 60)	20	19,8%
	Usia Dewasa Akhir (61 – ke atas)	0	0%
Total		101	100%

Tabel 6
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%
Total		101	100%

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan tingkat skor yang diperoleh perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta dari skala stres kerja dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Berikut ini adalah hasil deskripsi data hipotetik dan data empirik berdasarkan data penelitian, yaitu meliputi skor minimal, skor maksimal, rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel 7
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 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 keseimbangan kehidupan kerja 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 keseimbangan kehidupan kerja pada sampel 101 subjek memiliki nilai minimal yaitu 40, maksimal 65 dengan rata-rata 52.51 dan standar deviasi 5.43.

Tabel 8
Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X \leq \mu - 1.8 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$	Tinggi
$\mu + 1.8 \sigma < X$	Sangat Tinggi
Keterangan :	
X	: Skor Subjek
μ	: Rata-rata Skor hipotetik
σ	: Standar Deviasi Hipotetik

Berdasarkan norma kategorisasi di atas skor subjek dapat dibagi menjadi lima kategori pada variabel stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Kategori skor dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 9
Kategorisasi Skor Stres Kerja

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 19.86$	40	39.60%
Rendah	$19.86 < X \leq 28.62$	56	55.44%
Sedang	$28.62 < X \leq 37.38$	4	3.96%
Tinggi	$37.38 < X \leq 46.14$	1	0.99%
Sangat Tinggi	$X > 46.14$	0	0
Total		101	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor stres kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah berjumlah 40 subjek atau 39.60%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor stres kerja berjumlah 56 subjek atau 55.44%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor stres kerja berjumlah 4 atau 3.96%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor stres kerja berjumlah 1 atau 0,99% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor stres kerja berjumlah 0 subjek 0%.

Tabel 10
Kategorisasi Skor *Work Life Balance*

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X \leq 23.34$	40	39.60%
Rendah	$23.34 < X \leq 33.78$	50	49.50%
Sedang	$33.78 < X \leq 44.22$	11	10.89%
Tinggi	$44.22 < X \leq 54.66$	0	0%
Sangat Tinggi	$X > 54.66$	0	0%
Total		101	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah

berjumlah 40 subjek atau 39.60%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 50 subjek atau 49.50%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 11 subjek atau 10,89%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 0 subjek atau 0% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor keseimbangan kehidupan kerja berjumlah 0 subjek atau 0%.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, data yang telah didapat 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 statistic parametrik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang terdistribusi secara normal atau tidak dalam suatu populasi. Pengujian normalitas sebaran data dalam penelitian ini menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov*. Sebaran data dapat dikatakan normal apabila hasil signifikansi memiliki nilai $p > 0.05$. Hasil uji normalitas pada penelitian ini yang menggunakan tes *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa sebaran data variabel pada skala stres kerja memiliki nilai $p = 0.137$ ($P > 0.05$), sedangkan pada variabel skala keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai $p = 0.097$ ($p > 0.05$).

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

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

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel stres kerja memiliki nilai ($p=0.137$, $p>0.05$) sehingga sebaran data dapat dikatakan normal dan nilai signifikansi pada variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai (0.097 , $p>0.05$) sehingga sebaran data dapat dikatakan terdistribusi secara normal pada kedua variabel. Maka, dengan sebaran data yang terdistribusi normal uji hipotesis dapat dilakukan dengan analisis *Pearson Product Moment*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel yang diteliti linier atau tidak. Kedua variabel yang diteliti dikatakan linier apabila $p<0.05$, sebaliknya, jika nilai $p>0.05$ variabel dikatakan tidak linier. Uji linieritas menggunakan *SPSS 21.00 for windows* dengan *Compare Means*, menunjukkan nilai $F=56.200$ dengan $p=0.000$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja memenuhi asumsi linieritas atau mengikuti satu garis lurus.

Tabel 12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	p	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> *Stres Kerja	56.200	0.000	Linear

4. Uji Hipotesis

Hasil uji asumsi yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa sebaran data variabel stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja terdistribusi normal dan kedua variabel memenuhi uji linieritas sehingga kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier. Maka dari itu, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dan arah antar variabel tersebut.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis

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

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja memiliki nilai $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan $r=-0.599$, artinya ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang memiliki tanda negatif. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja 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 keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel stres kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai R^2 pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel stres

kerja yaitu 0.358801. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja 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 keseimbangan kehidupan kerja 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 keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai $p=0.273$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.110$.

Tabel 14
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 keseimbangan kehidupan kerja 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 keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai $p=0.230$ ($p>0.05$) dan nilai $r=0.121$.

Tabel 15
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

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Hipotesis dari penelitian ini adalah akan ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja 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 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 keseimbangan kehidupan kerja 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 keseimbangan kehidupan kerja

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 keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja 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 stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, jika keseimbangan kehidupan kerjanya baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja, dan juga jika stres 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 ketelibatannya pekerjaan yang dilakukan individu.

Selain itu juga terdapat nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel stres kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai R^2 pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel stres kerja yaitu 0.358801. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja 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 keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Hal ini menunjukkan bahwa usia dan masa kerja partisipan tidak mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja 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.

Keseimbangan kehidupan kerja 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 kerja, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan hasil dari pemaparan analisis tersebut, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan stres kerja pada perawat

wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, maka memiliki stres kerja yang rendah. Begitupula sebaliknya. Perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja 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 di tentukan, 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 35.88% dalam menjelaskan kondisi stres kerja seseorang. Tidak ada hubungan antara usia dan masa kerja dengan stres kerja maupun keseimbangan kehidupan kerja.

B. 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 peneliti selanjutnya 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 disebar.

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.
- Azwar, S. (2003). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bienek, T. (2014). Work life balance as an innovative concept and its potential influence on Japanese family life. *Journal of International and Advanced Japanese Studies*, 6, 59-75
- Bintang, S. K., dan Astiti, D. P. (2016). Work life balance dan intensi turn over pada pekerja wanita Bali di desa adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382-394.
- Carlson, D., Witt, L., Zivnuska, S., Kacmar, K., & Grzywacz, J. (2008). Supervisor Appraisal As The Link Between Family-Work Balance and Contextual Performance. *Journal of Business Psychology*, 23(1), 37-49.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived. *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. Spacpan, S. and Oskamp, S. (Eds.) *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA: Sage.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 33 (4), 186-189.
- 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.
- Frone, M. (2003). *Work family balance*. In Quick J.C., Tetrick L.R (Eds) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychology Association, Washington, DC, pp 143-162.

- Ganapathi, M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 16(4), 1-6.
- 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.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, PP. 510-531.
- Hakim, L. & Septarini, B. G. (2014). Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industry kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 210-217.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Indonesia: Jakarta.
- Hellriegel, D., dan Slocum, J. (2004). *Organizational Behavior*. Sebastopol: Alex Media Computindo.
- 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).
- Lockwood, N. R. (2003). Work Life Balance: Challenges and Solutions. Society for Human Resource Management. *SHRM Research Journal*.
- Mangkunegara, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mareta. (2014). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Karyawan terhadap Komitmen pada Organisasi di bagian HR di PT. Pertamina (PERSERO) Refinery Unit III Palembang. *Jurnal Universitas Bina Darma Palembang*, 2 (2).

- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D (2014). Faktor demografi, konflik kerja-keluarga dan kepuasan perkawinan istri bekerja. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 7(3), 133-142.
- Moedy, D. M. (2013). Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Nayaputera, Y. (2011). Tesis. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Costumer Service Employee di PT Plaza Indonesia Realty Tbk. FISIPUI. Jakarta.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara *Work Life Balance* dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*. 1-19.
- Nur'aini, S. (2012). Stres kerja pada perawat. *Jurnal Psikologi*. 5 (2), 150-161.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 13 (2), 84-94.
- Rae, A. (2008). *Organizational Behaviour : an introduction to your life in organizations*. New Jersey : Pearson Education.
- 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)
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior, Buku I Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Roberti, J. W., Harrington, L. N., & Storch, E. A. (2006). Further Psychometric Support for the 10-Item V. *Journal of College Counseling*, 9 (2). DOI 10.1002%2Fj. 2161-1882.2006.tb00100.x.
- Rusdiana. (2014). Studi tentang pelayanan perawat terhadap kepuasan pasien di ruang rawat inap mawar Rumah Sakit Umum Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *E-Journal Kosentrasi Sosiologi*. 2 (4), 13-25.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggp area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1-9.
- Sanggusti, A. M., (2017). Hubungan pemaafan dan stres pada karyawan generasi Y di Sektor Pelayanan Restoran. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia
- Santoso, A. (2010). Studi deskriptif *effect size* penelitian-penelitian di fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1), 1-17.
- 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.
- Sulistiowati. (2012). Analisis konflik keluarga-pekerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan wanita pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 5(3), 196-211.
- 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.
- Ula, I. I. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gersik. *Sarjana Thesis*, Universitas Brawijaya.
- Widhiarso, W. (2017). Pengkategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Artikel Ilmiah: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*.
- Yudi, D. N. (2013). Faktor Risiko Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap di Tugurejo Semarang. *Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 26, 1981-2012.
- Yustiya, V. S. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1 (2), ISSN: 2301-8267.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA TRY OUT

SKALA PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Resti Fauzi, mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan kerendahan hati ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I agar dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka pengambilan data tugas akhir sebagai mahasiswa psikologi di Program Studi Psikologi UII. Skala ini bukanlah skala penilaian kinerja, jadi semua jawaban adalah benar selama yang Bapak/Ibu/Saudara/I tuliskan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I merupakan info yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis dalam skala ini BERSIFAT RAHASIA dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik saja. Kemudian, dengan mengisi skala ini, secara tidak langsung Bapak/Ibu/Saudara/I telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta data penelitian akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi skala ini. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Resti Fauzi

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
Tanggal Lahir :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Pendidikan :
Bekerja di :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Surakarta, April 2018

Responden

Skala di bawah ini memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”, “terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Isilah pernyataan seperti contoh di bawah ini.

Contoh :

No	Saya mencintai pekerjaan saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
						√

Isilah pernyataan di bawah ini sesuai yang Anda rasakan **dalam 1 bulan terakhir** dengan tanda √ (*checklist*) dalam kotak yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
1	Saya merasa kecewa ketika sesuatu yang tidak terduga terjadi di tempat kerja					
2	Saya merasa gugup dan stres saat bekerja					
3	Saya merasa percaya pada kemampuan pribadi saya untuk mengatasi permasalahan sehari-hari					
4	Saya pulang kerja terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan					
5	Pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan					
6	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya					
7	Saya merasa bahwa saya tidak mampu					
8	Saya merasa beban kerja terlalu banyak sehingga saya tidak mampu mengatasinya					
9	Saya mampu mengontrol hal-hal yang membuat saya tidak nyaman					
10	Pekerjaan saya terbengkalai karena hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					

11	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan					
12	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan saya					
13	Saya merasa bahwa beberapa hal berjalan sesuai kemauan saya					
14	Saya merasa berhasil melakukan beberapa hal					
15	Saya merasa marah karena sesuatu yang tidak bisa saya atasi terjadi					
16	Saya ingin meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak terganggu oleh hal yang ada di kehidupan pribadi saya					
17	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
18	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan untuk melakukan pekerjaan					
19	Saya merasa bahwa saya tidak mampu mengatasi beberapa hal yang harus saya selesaikan					
20	Saya tidak mampu mengendalikan hal-hal penting didalam hidup saya					
21	Saya mampu mengatasi perubahan penting di kehidupan saya					
22	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu dilakukan di luar pekerjaan					
23	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja					

24	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya					
25	Saya merasa mampu menjalani kehidupan					
26	Saya mampu mengatasi masalah pada kehidupan saya					
27	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah, karena pekerjaan yang saya lakukan					
28	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya dalam menghadapi pekerjaan dirumah					
29	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
30	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya					
31	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya					

Terima kasih banyak atas partisipasinya 😊

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA *TRY OUT*

S22	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	29
S23	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	27
S24	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	36
S25	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	29
S26	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	34
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
S29	3	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	26
S30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
S31	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	28
S32	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	37
S33	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	27
S34	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	34
S35	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	33
S36	4	2	1	2	4	3	4	2	1	1	2	1	1	1	29
S37	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	31
S38	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	38
S39	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	24
S40	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	23
S41	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	31
S42	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	26
S43	4	2	1	2	4	3	4	2	1	1	2	1	1	1	29
S44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	40
S45	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	27

S46	5	1	1	1	1	3	4	2	2	2	3	1	1	1	28
S47	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	38
S48	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	1	37
S49	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	27
S50	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	29

2. Work Life Balance

SUBJEK	WLB 4	WLB 5	WLB 6	WLB 10	WLB 11	WLB 12	WLB 16	WLB 17	WLB 18	WLB 22	WLB 23	WLB 24	WLB 27	WLB 28	WLB 29	WLB 30	WLB 31	TOTAL
S1	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	2	2	3	5	5	5	71
S2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	1	4	2	4	5	4	5	4	64
S3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	73
S4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	73
S5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	79
S6	1	3	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	69
S7	2	5	5	5	2	3	2	5	2	4	5	2	3	5	2	5	5	62
S8	2	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	67
S9	3	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	68
S10	3	3	5	5	3	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	72
S11	5	4	4	4	3	1	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	3	64
S12	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	70
S13	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
S14	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
S15	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
S16	2	2	3	4	2	3	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	58
S17	3	3	4	5	2	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	66

S18	3	3	4	5	2	3	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	66
S19	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	59
S20	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	49
S21	3	2	2	3	2	3	5	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	52
S22	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	67
S23	2	3	5	5	3	3	2	5	3	4	5	2	3	1	2	4	3	55
S24	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58
S25	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	69
S26	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	54
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
S29	2	5	3	5	5	5	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	64
S30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
S31	3	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	65
S32	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67
S33	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	73
S34	2	5	5	5	2	3	3	4	2	3	4	4	5	4	3	4	5	63
S35	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	69
S36	2	4	2	4	3	2	5	4	5	5	5	4	3	1	1	2	4	56
S37	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	53

S38	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	68
S39	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	74
S40	3	5	3	5	3	5	2	3	3	4	5	3	4	2	4	4	4	62
S41	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	2	3	3	3	3	3	62
S42	3	5	5	5	1	5	1	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	65
S43	2	4	2	4	3	2	5	4	5	5	5	4	3	1	1	2	4	56
S44	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	61
S45	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	60
S46	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	2	3	5	5	71
S47	3	3	4	4	2	3	5	2	3	3	5	3	4	2	2	4	4	56
S48	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	2	2	2	3	2	2	56
S49	3	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	66
S50	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	69

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN

RELIABILITAS DATA *TRY OUT*

1. Skala Stres Kerja Sebelum Aitem Gugur

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100,0
Excluded ^a	0	,0
Cases	50	100,0
Total		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,819	,821	14

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,191	1,580	3,000	1,420	1,899	,159	14
Item Variances	,479	,237	,745	,508	3,141	,018	14
Inter-Item Covariances	,117	-,143	,358	,501	-2,506	,010	14
Inter-Item Correlations	,247	-,394	,771	1,166	-1,956	,047	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	27,68	27,691	,007	,559	,832
SK2	28,70	23,235	,542	,475	,800
SK3	28,82	23,334	,620	,678	,795
SK7	28,98	22,469	,587	,614	,796
SK8	28,08	25,953	,182	,307	,829
SK9	28,40	24,122	,522	,593	,802
SK13	28,10	25,765	,232	,411	,824
SK14	28,42	24,249	,736	,719	,794
SK15	28,18	25,498	,301	,377	,818
SK19	28,48	25,275	,390	,506	,812
SK20	28,58	24,085	,495	,513	,804
SK21	28,38	24,526	,452	,707	,807
SK25	29,10	23,684	,628	,759	,795
SK26	28,94	23,037	,642	,691	,792

2. Skala *Work Life Balance* Sebelum Aitem Gugur

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,783	,788	17

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,728	2,940	4,440	1,500	1,510	,195	17
Item Variances	,786	,466	1,223	,757	2,626	,057	17
Inter-Item Covariances	,138	-,318	,636	,954	-2,000	,038	17
Inter-Item Correlations	,179	-,467	,659	1,125	-1,412	,056	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB4	35,56	49,353	,067	,743	,793
WLB5	36,54	41,478	,614	,772	,751
WLB6	36,54	41,151	,641	,621	,749
WLB10	37,06	43,894	,633	,743	,756
WLB11	35,92	44,238	,413	,702	,769
WLB12	36,66	41,658	,558	,666	,756
WLB16	35,94	52,098	-,156	,398	,812
WLB17	36,68	44,998	,535	,543	,763
WLB18	35,92	47,544	,215	,455	,784
WLB22	36,42	46,249	,332	,642	,776
WLB23	37,04	45,631	,498	,524	,766
WLB24	35,76	49,329	,077	,509	,792
WLB27	36,40	47,224	,290	,462	,778
WLB28	36,08	44,402	,401	,680	,770
WLB29	36,08	46,238	,296	,644	,778
WLB30	36,64	45,174	,492	,712	,765
WLB31	36,68	45,487	,532	,796	,764

3. Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,859	,865	11

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,045	1,580	2,500	,920	1,582	,087	11
Item Variances	,480	,237	,745	,508	3,141	,017	11
Inter-Item Covariances	,171	,024	,358	,333	14,617	,005	11
Inter-Item Correlations	,368	,060	,771	,711	12,815	,021	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK2	20,52	19,724	,523	,365	,850
SK3	20,64	19,378	,679	,671	,837
SK7	20,80	19,143	,551	,542	,848
SK9	20,22	20,910	,438	,407	,855
SK14	20,24	20,513	,748	,698	,838
SK15	20,00	21,224	,379	,330	,859
SK19	20,30	21,153	,454	,487	,853
SK20	20,40	20,286	,513	,467	,850
SK21	20,20	20,367	,527	,630	,848
SK25	20,92	19,749	,682	,733	,837
SK26	20,76	19,288	,668	,686	,837

4. Skala *Work Life Balance* Setelah Aitem Gugur

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,841	,845	13

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,898	3,300	4,440	1,140	1,345	,118	13
Item Variances	,795	,466	1,223	,757	2,626	,073	13
Inter-Item Covariances	,229	-,110	,636	,746	-5,770	,027	13
Inter-Item Correlations	,296	-,127	,659	,785	-5,197	,036	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WLB5	25,24	37,574	,579	,613	,823
WLB6	25,24	36,145	,704	,609	,812
WLB10	25,76	39,125	,673	,674	,819
WLB11	24,62	40,118	,385	,532	,838
WLB12	25,36	37,174	,571	,606	,824
WLB17	25,38	40,363	,552	,496	,826
WLB22	25,12	42,393	,266	,537	,844
WLB23	25,74	41,339	,472	,510	,831
WLB27	25,10	42,500	,303	,406	,841
WLB28	24,78	38,747	,501	,632	,829
WLB29	24,78	41,155	,342	,554	,840
WLB30	25,34	40,025	,563	,666	,825
WLB31	25,38	40,771	,558	,629	,827

LAMPIRAN 4

SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI****FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA****UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA****YOGYAKARTA****2018**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Resti Fauzi, mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan kerendahan hati ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I agar dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala ini dalam rangka pengambilan data tugas akhir sebagai mahasiswa psikologi di Program Studi Psikologi UII. Skala ini bukanlah skala penilaian kinerja, jadi semua jawaban adalah benar selama yang Bapak/Ibu/Saudara/I tuliskan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I merupakan info yang sangat berharga bagi penelitian saya dan semua informasi yang tertulis dalam skala ini BERSIFAT RAHASIA dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik saja. Kemudian, dengan mengisi skala ini, secara tidak langsung Bapak/Ibu/Saudara/I telah berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta data penelitian akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi skala ini. Semoga apa yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan kepada saya saat ini menambah kebaikan bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Resti Fauzi

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :
Tanggal Lahir :
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
Pendidikan :
Bekerja di :
Jabatan :
Lama Bekerja :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pernyataan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Surakarta, April 2018

Responden

Skala di bawah ini memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari lima macam yang bergerak dari rentan skor 1 – 5, yaitu “tidak pernah (1)”, “jarang (2)”, “terkadang (3)”, “sering (4)” dan “selalu (5)”. Isilah pernyataan seperti contoh di bawah ini.

Contoh :

No	Saya mencintai pekerjaan saya	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
						√

Isilah pernyataan di bawah ini sesuai yang Anda rasakan **dalam 1 bulan terakhir** dengan tanda √ (*checklist*) dalam kotak yang telah disediakan.

No	Pernyataan	Tidak Pernah	Jarang	Terkadang	Sering	Selalu
1	Saya merasa kecewa ketika sesuatu yang tidak terduga terjadi di tempat kerja					
2	Saya merasa gugup dan stres saat bekerja					
3	Saya merasa percaya pada kemampuan pribadi saya untuk mengatasi permasalahan sehari-hari					
4	Saya pulang kerja terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan					
5	Pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan					
6	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya					
7	Saya merasa bahwa saya tidak mampu					
8	Saya merasa beban kerja terlalu banyak sehingga saya tidak mampu mengatasinya					
9	Saya mampu mengontrol hal-hal yang membuat saya tidak nyaman					
10	Pekerjaan saya terbengkalai karena hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					

11	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan					
12	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan saya					
13	Saya merasa bahwa beberapa hal berjalan sesuai kemauan saya					
14	Saya merasa berhasil melakukan beberapa hal					
15	Saya merasa marah karena sesuatu yang tidak bisa saya atasi terjadi					
16	Saya ingin meluangkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak terganggu oleh hal yang ada di kehidupan pribadi saya					
17	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
18	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan untuk melakukan pekerjaan					
19	Saya merasa bahwa saya tidak mampu mengatasi beberapa hal yang harus saya selesaikan					
20	Saya tidak mampu mengendalikan hal-hal penting didalam hidup saya					
21	Saya mampu mengatasi perubahan penting dikehidupan saya					
22	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu dilakukan di luar pekerjaan					
23	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja					

24	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya					
25	Saya merasa mampu menjalani kehidupan					
26	Saya mampu mengatasi masalah pada kehidupan saya					
27	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah, karena pekerjaan yang saya lakukan					
28	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya dalam menghadapi pekerjaan dirumah					
29	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya					
30	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya					
31	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya					

Terima kasih banyak atas partisipasinya 😊

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA
PENELITIAN

1. Stres kerja

SUBJEK	SK 2	SK 3	SK 7	SK 9	SK 14	SK 15	SK 19	SK 20	SK 21	SK 25	SK 26	TOTAL
S1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	23
S2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	16
S3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	19
S4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	28
S5	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	1	25
S6	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	14
S7	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	22
S8	1	5	1	2	2	3	1	1	2	1	1	20
S9	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	19
S10	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	20
S11	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	26
S12	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	17
S13	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	18
S14	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	19
S15	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	19
S16	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	19
S17	1	1	1	3	2	2	2	3	1	1	2	19
S18	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	14
S19	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	23
S20	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	16
S21	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	25

S22	2	1	2	2	3	3	3	3	4	1	2	26
S23	3	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	25
S24	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	22
S25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
S26	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	16
S27	1	3	1	3	1	3	3	2	2	1	1	21
S28	2	1	1	2	1	2	1	1	5	1	3	20
S29	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	17
S30	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	14
S31	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	17
S32	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
S33	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	20
S34	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	21
S35	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	25
S36	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	20
S37	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	18
S38	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	23
S39	3	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	16
S40	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	2	24
S41	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	21
S42	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	21
S43	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	17
S44	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	21
S45	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23
S46	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	20

S47	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	2	19
S48	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	24
S49	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	21
S50	2	2	1	5	2	1	1	1	3	1	1	20
S51	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	17
S52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
S53	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	14
S54	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	22
S55	3	1	1	4	2	3	3	3	3	1	1	25
S56	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	13
S57	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	17
S58	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	17
S59	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	25
S60	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
S61	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
S62	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	32
S63	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	1	21
S64	3	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	22
S65	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	26
S66	1	2	3	3	3	3	2	2	4	2	1	26
S67	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	22
S68	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	25
S69	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	27
S70	2	3	1	3	3	2	2	2	4	1	3	26
S71	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	17

S72	3	1	3	3	2	4	3	3	2	2	2	28
S73	3	3	3	4	3	1	1	1	5	5	5	34
S74	3	4	3	5	2	2	4	4	5	3	4	39
S75	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	15
S76	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	18
S77	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	17
S78	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	18
S79	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	2	18
S80	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	19
S81	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	16
S82	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	17
S83	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	21
S84	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
S85	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	14
S86	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
S87	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21
S88	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	14
S89	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	18
S90	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	27
S91	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
S92	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	22
S93	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	22
S94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
S95	2	2	1	5	2	4	1	1	5	5	5	33
S96	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	20

S97	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	16
S98	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	22
S99	2	1	1	1	1	4	4	4	3	2	3	26
S100	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	25
S101	2	2	1	3	3	1	1	1	2	2	2	20

1. *Work Life Balance*

SUBJEK	5	6	10	11	12	17	22	23	27	28	29	30	31	TOTAL
S1	5	4	3	2	3	4	4	5	3	5	5	5	5	53
S2	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	55
S3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
S4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	49
S5	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	5	5	5	52
S6	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	59
S7	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	46
S8	4	5	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	54
S9	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	58
S10	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	55
S11	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	55
S12	3	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	54
S13	5	5	5	3	3	5	4	5	5	2	3	5	5	55
S14	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	54
S15	5	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	54
S16	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	56
S17	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	50
S18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
S19	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	48
S20	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	52
S21	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	54

S22	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	2	5	5	50
S23	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	54
S24	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	2	5	5	54
S25	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	45
S26	3	4	5	2	3	5	4	5	3	4	4	4	3	49
S27	4	5	5	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	49
S28	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	56
S29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
S30	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	4	5	57
S31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
S32	3	5	4	2	2	4	2	5	4	1	4	4	3	43
S33	4	4	4	3	2	4	4	5	5	3	2	4	4	48
S34	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	48
S35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	49
S36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	47
S37	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	56
S38	5	5	5	3	4	4	4	5	2	4	4	5	3	53
S39	4	3	3	3	5	5	5	5	4	2	4	4	5	52
S40	5	5	4	3	5	5	4	5	2	4	4	5	4	55
S41	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	50
S42	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	51
S43	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	59
S44	4	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	50
S45	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
S46	4	4	4	2	3	5	4	5	4	3	3	4	4	49

S47	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	2	5	5	52
S48	3	4	4	3	3	4	4	5	2	1	3	3	3	42
S49	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	56
S50	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	5	56
S51	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	55
S52	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	54
S53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	59
S54	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
S55	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	56
S56	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	57
S57	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	59
S58	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	2	3	3	52
S59	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	47
S60	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
S61	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
S62	3	4	4	2	3	4	3	5	3	3	2	4	4	44
S63	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	52
S64	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
S65	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	44
S66	4	3	5	3	5	4	4	5	2	2	3	2	2	44
S67	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	56
S68	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	51
S69	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	44
S70	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	3	5	54
S71	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	51

S72	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
S73	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	52
S74	4	4	3	3	5	2	3	4	3	3	3	3	3	43
S75	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
S76	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	61
S77	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	55
S78	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	60
S79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	58
S80	5	5	4	3	5	4	5	5	2	3	3	3	4	51
S81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
S82	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	5	55
S83	5	5	5	3	4	3	5	5	3	3	3	4	5	53
S84	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	57
S85	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	57
S86	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	55
S87	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	55
S88	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	61
S89	5	5	5	4	5	4	4	4	2	3	3	4	5	53
S90	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	44
S91	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	55
S92	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	48
S93	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
S94	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	41
S95	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	54
S96	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	56

S97	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	58
S98	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	52
S99	3	3	5	3	5	1	3	2	3	3	3	3	3	40
S100	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
S101	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	40

LAMPIRAN 6

**PERHITUNGAN DATA
HIPOTETIK DAN EMPIRIK**

Perhitungan Data Empirik

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Skor Total SK	101	27,00	12,00	39,00	2127,00	21,0594	,47675	4,79129	22,956
Skor Total WLB	101	25,00	40,00	65,00	5304,00	52,5149	,54129	5,43988	29,592
Valid N (listwise)	101								

Perhitungan Data Hipotetik

1. Stres Kerja

- a. N = Jumlah Subjek Penelitian
= 101
- b. Min Score = 1
- c. Max Score = 5
- d. Total Aitem = 11
- e. Xmax = Max Score x Total Aitem
= 5 x 11
= 55
- f. Xmin = Min Score x Total Aitem
= 1 x 11
= 11

$$\begin{aligned}
 \text{g. Mean} &= \frac{1}{2} \times (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} \times (55 + 11) \\
 &= 33
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{h. Standar Deviasi} &= \frac{1}{6} \times (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} \times (55 - 11) \\
 &= 7,3
 \end{aligned}$$

2. *Work Life Balance*

$$\begin{aligned}
 \text{a. N} &= \text{Jumlah Subjek Penelitian} \\
 &= 101
 \end{aligned}$$

$$\text{b. Min Score} = 1$$

$$\text{c. Max Score} = 5$$

$$\text{d. Total Aitem} = 13$$

$$\begin{aligned}
 \text{e. } X_{\max} &= \text{Max Score} \times \text{Total Aitem} \\
 &= 5 \times 13 \\
 &= 65
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{f. } X_{\min} &= \text{Min Score} \times \text{Total Aitem} \\
 &= 1 \times 13 \\
 &= 13
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{g. Mean} &= \frac{1}{2} \times (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} \times (65 + 13) \\
 &= 39
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{h. Standar Deviasi} &= \frac{1}{6} \times (X_{\max} - X_{\min}) \\ &= \frac{1}{6} \times (65 - 13) \\ &= 8,7 \end{aligned}$$

LAMPIRAN 7

HASIL UJI ASUMSI DAN

UJI HIPOTESIS

1. Uji Normalitas

		Aitem_SK	Aitem_WLB
N		101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,0594	52,5149
	Std. Deviation	4,79129	5,43988
Most Extreme Differences	Absolute	,115	,122
	Positive	,115	,063
	Negative	-,056	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,158	1,230
Asymp. Sig. (2-tailed)		,137	,097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Aitem_SK * Aitem_WLB	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Report

Aitem_SK			
Aitem_WLB	Mean	N	Std. Deviation
40,00	23,0000	2	4,24264
41,00	32,0000	1	.
42,00	24,0000	1	.
43,00	29,0000	2	14,14214
44,00	27,6000	5	2,50998
45,00	25,3333	3	3,05505
46,00	24,0000	3	1,73205
47,00	22,5000	2	3,53553
48,00	21,5000	4	1,29099
49,00	22,0000	5	4,63681
50,00	21,7500	4	2,98608
51,00	21,0000	5	3,16228
52,00	21,2500	8	6,04152
53,00	21,2500	4	2,36291
54,00	22,6667	12	4,22833
55,00	19,8182	11	3,18805
56,00	20,2222	9	2,33333
57,00	14,4000	5	2,70185
58,00	17,6667	3	1,52753
59,00	15,5000	4	1,73205
60,00	18,3333	3	3,51188
61,00	16,0000	2	2,82843
64,00	17,0000	1	.
65,00	15,0000	2	1,41421
Total	21,0594	101	4,79129

ANOVA Table

				Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)				1165,885	23	50,691	3,455	,000
Aitem_ SK *	Between Groups	Linearity		824,581	1	824,581	56,200	,000
		Deviation from		341,304	22	15,514	1,057	,410
Aitem_ WLB	Within Groups	Linearity		1129,759	77	14,672		
Total				2295,644	100			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Aitem_SK *	-,599	,359	,713	,508
Aitem_WLB				

UJI HIPOTESIS

A. Korelasi Stres Kerja dan *Work Life Balance*

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Skor_SK	101	21,0594	4,79129
Skor_WLB	101	52,5149	5,43988

Correlations

		Skor_Total_SK	Skor_Total_WLB
Skor_Total_SK	Pearson Correlation	1	-,599**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	101	101
Skor_Total_WLB	Pearson Correlation	-,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Korelasi Stres Kerja dan *Work Life Balance* dengan Usia

Correlations

		Usia	Skor_SK
Usia	Pearson Correlation	1	-,249*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	101	101
Skor_SK	Pearson Correlation	-,249*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	101	101

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Usia	Skor_WLB
Usia	Pearson Correlation	1	,110
	Sig. (2-tailed)		,273
	N	101	101
Skor_WLB	Pearson Correlation	,110	1
	Sig. (2-tailed)	,273	
	N	101	101

C. Korelasi Stres Kerja dan *Work Life Balance* dengan Masa Kerja

		Masa_Kerja	Skor_SK
Masa_Kerja	Pearson Correlation	1	-,250*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	101	101
Skor_SK	Pearson Correlation	-,250*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	101	101

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Masa_Kerja	Skor_WLB
Masa_Kerja	Pearson Correlation	1	,121
	Sig. (2-tailed)		,230
	N	101	101
Skor_WLB	Pearson Correlation	,121	1
	Sig. (2-tailed)	,230	
	N	101	101

LAMPIRAN 8

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 5 Maret 2018
Nomor : 165 / Dek / 70/Div.Um.RT / III / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
Dr. Oen Hospital
Jl. Brigjend Katamso No. 55, Surakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : Resti Fauzi
Nomor Mahasiswa : 14320242
Judul Skripsi : *WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA PADA PERAWAT*

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan
terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb



Dr. ref. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Ratna Syifa'a Rachmahana, S.Psi., M.Si., Psikolog

LAMPIRAN 9

SURAT KETERANGAN SELESAI

PENELITIAN



RUMAH SAKIT Dr. OEN SURAKARTA
Jl. Brigjen Katamso 55 Telp. (0271) 643139 Fax. 642026
Email : info@droenska.com
Surakarta 57128



SURAT KETERANGAN

No. 345 /KET/PSDM/VIII/2018

Yang bertandatangan di bawah ini Direktur Utama RUMAH SAKIT Dr.OEN SURAKARTA,
menerangkan bahwa :

N a m a : Resti Fauzi
NIM : 14320242
Universitas : Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta

Telah selesai melaksanakan penelitian di RUMAH SAKIT Dr.OEN SURAKARTA pada tanggal 2
Maret 2018 sampai dengan 2 Mei 2018 dengan judul " **Hubungan Antara Work Life
Balance dengan Stress Kerja pada Perawat Wanita** "

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

4 Agustus 2018

Direktur Utama

dr. William Tanoyo, M.Kes

TEDUH UNTUK SEMBUH