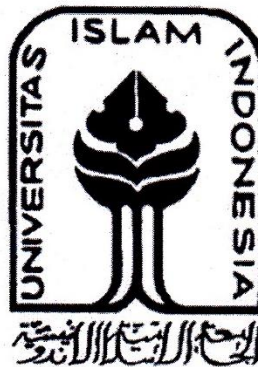


**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT WANITA  
YANG TELAH MENIKAH**



Oleh:

**NAZLI KHAIRANI**

14320290



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA  
DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT WANITA YANG  
TELAH MENIKAH**



Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Annisa Miranty Nurendra".

(Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.)

# **RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND BURNOUT ON MARRIED FEMALE NURSE**

Nazli Khairani

Annisa Miranty Nurendra

## **ABSTRACT**

This study aims to explore the correlation between work life balance and burnout on married female nurse in Pekanbaru Hospital. This study uses two scales, the first scale is Work Life Balance Scales to measure work life balance on participants with 17 items created by Fisher, Bulger, and Smith (2009) and it has ( $\alpha$ ) = 0.905. Second scale is Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure burnout on participants with 22 items created by Maslach and Jackson (1981) and it has ( $\alpha$ ) = 0.916. Analysis data result using Product Moment Technique found that there is negative correlation between work life balance and burnout on married female nurse ( $p=0.000$ ;  $r= -0.706$ ), which means higher work life balance will lower burnout on married female nurse. Work life balance has an effect 49,84% to burnout

**Keywords:** work life balance, burnout

## PENGANTAR

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang paling dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan suatu rumah sakit sangat bergantung terhadap kualitas tenaga kerja yang dimiliki rumah sakit. Salah satu tenaga kerja yang terdapat didalam rumah sakit adalah perawat. Keperawatan merupakan ujung tombak dari pelayanan di rumah sakit dimana selama 24 jam perawatlah yang selalu berada di dekat pasien sehingga perawat memegang peran cukup dominan dalam rangka memberi kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dalam hal ini adalah pasien (Pisu, Rompas & Malara, 2015). Adapun kegiatan keperawatan antara lain bertanggung jawab untuk perawatan, pemulihan pada pasien yang luka atau pasien penderita penyakit kronis, pemeliharaan kesehatan dan penanganan darurat yang mengancam nyawa dalam berbagai jenis perawatan kesehatan. Perawat juga terlibat dalam riset dan perawatan serta menjalankan berbagai fungsi non-klinis yang diperlukan untuk perawatan kesehatan.

Menurut Depkes RI yang dikutip oleh Rusdiana (2014), tenaga perawat yang merupakan "*The Caring Profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya.

Perawat sebagai salah satu pemberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang dituntut untuk melayani pasien dengan cepat dan tepat serta membutuhkan

kesabaran yang luar biasa. Kesiagaan setiap saat dari seorang perawat dalam menangani pasien, serta situasi pekerjaan dan beban kerja yang ada membuat para perawat mengalami tekanan yang membuat mereka stres (Nur'aini, 2012). Menurut Leatz dan Stolar (dalam Andarika, 2014) apabila keadaan stres terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental, maka akan mengakibatkan perawat mengalami gejala *burnout*.

*Burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Papalia, dalam Adnyaswari dan Adnyani 2017). *Burnout* adalah istilah psikologi untuk menggambarkan kelelahan jangka panjang dan berkurangnya minat, biasanya digunakan dalam konteks pekerjaan. *Burnout* sering diterangkan sebagai hasil dari periode pengeluaran usaha di tempat kerja yang terlalu banyak sementara waktu istirahat yang dimiliki hanya sedikit. Petugas kesehatan, termasuk perawat seringkali rentan terhadap *burnout*.

Menurut Lenny R. Rimbun (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 punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu perawat yang ada di Rumah Sakit Pekanbaru 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 yang dimulai dari jam 14.00-21.00 WIB, dan *shift* kerja malam pada pukul 21.00-07.00 WIB. Namun walaupun terdapat jam kerja *shift*, sering terjadi *shift* kerja *overtime* yang membuat perawat menjadi *burnout*. *Burnout* 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 stress pada perawat, dengan stress yang berkepanjangan akan memunculkan *burnout* pada perawat.

Pekerjaan perawat yang mempunyai beban kerja berat, stres secara emosional yang disebabkan oleh interaksi dengan pasien, konflik dengan pasien dan keluarga pasien, serta jam kerja yang panjang menyebabkan mereka cenderung untuk meninggalkan pekerjaan. Jam kerja yang panjang dan tidak teratur berdampak pada kondisi fisik, psikologis dan sosial pada diri perawat, yang berpengaruh pada kualitas pelayanan kesehatan pasien (Tayfun & Catir, 2014).

Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*, salah satunya adalah adanya konflik peran. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan kerja yang dialami oleh perawat, yang disebabkan oleh faktor personal, keluarga dan lingkungan kerja.

Kahn (Firdaus, 2005) mengemukakan bahwa adanya konflik peran merupakan faktor yang potensial terhadap timbulnya *burnout*. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan, contohnya sebagai seorang pekerja yang berprofesi sebagai perawat ia harus melakukan kerja lembur namun sebagai seorang ibu ia juga harus memperhatikan kebutuhan keluarga pula. Sejalan dengan salah satu teori dalam *work life balance* 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 meimbulkan 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 pekerjaan (*work life balance*)

Kondisi ini juga dialami perawat di salah satu rumah sakit di Pekanbaru, 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 AT, 32 tahun, selama

kurang lebih delapan 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 D, 22 tahun, bekerja selama 1 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 antara waktu bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi atau keluarga. Pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan dua domain penting di dalam kehidupan. Kedua per tersebut sering menimbulkan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, seperti jam kerja yang panjang yang dapat mengurangi keberadaan di rumah, melewatkan aktivitas pribadi dan kebersamaan dengan keluarga (Gutek, Searle, & Klepa, 1991). Semakin terlibat seseorang dengan pekerjaannya, maka semakin meningkat konflik antara pekerja dan keluarga dan akan meningkat *burnout*.

*Work-life balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah, ada beberapa hal yang bisa mengganggu keseimbangan ini salah satu yang dapat timbul adalah kelelahan (*burnout*). Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*, tidak terkecuali perawat. Dengan pekerjaan perawat yang bersifat dinamis akan dapat mengganggu keseimbangan kehidupan pekerjaan pada perawat yang juga harus



mengurus pekerjaan diluar pekerjaan seperti mengurus pekerjaan rumah. Sehingga dengan keseimbangan kehidupan yang rendah dapat menimbulkan kelelahan pada pekerjaan.

Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan 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 *burnout*, karena adanya rasa akan kepuasan bekerja di rumah sakit tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan terhindar dari *burnout*.

Penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Iwan, Silviandari & Susilawati (2015) dengan judul hubungan *burnout* dengan keseimbangan kehidupan kerja pada dosen wanita yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang bersifat negatif dan berada pada rentang sedang. Hal ini berarti semakin tinggi nilai *burnout* maka semakin rendah nilai keseimbangan kehidupan kerja. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai *burnout* maka semakin tinggi nilai keseimbangan kehidupan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif menggunakan skala *likert*, peneliti mengadaptasi skala yang dibuat oleh Maslach & Jackson (1981) yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang terdiri dari 21 aitem. Sedangkan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan

oleh Fisher dan Bulger (2009) dan terdapat 17 item pernyataan didalam alat ukur ini dengan aspek WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Masing-masing skala terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*.

## HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk mengetahui sebaran data dan garis linier antara variabel penelitian. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi perlu dilakukan untuk memenuhi syarat uji statistik parametrik. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 100 perawat perempuan yang sudah menikah. Berikut gambaran subjek penelitian.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Subjek Penelitian**

<b>Faktor</b>	<b>Kelompok</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Usia	21-30	63	63%
	30-40	32	32%
	>40	5	5%
Pendidikan	DIII	51	51%
	S1	49	49%

**Tabel 2**  
**Deskripsi Data Penelitian Kelelahan Kerjadan Keseimbangan Kehidupan Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Hipotetik</b>				<b>Empirik</b>			
	<b>Max</b>	<b>SD</b>	<b>Mean</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>SD</b>	<b>Mean</b>	<b>Min</b>
Kelelahan Kerja	147	21	84	21	92	16.223	71.25	27
Keseimbangan Kehidupan Kerja	85	11.3	51	17	83	9.262	53.44	40

**Ket :**     **Min = Skor Total Minimal**  
              **Max = Skor Total Maksimal**

Perhitungan di atas merupakan perhitungan data hipotetik dan data empirik. Perhitungan data hipotetik merupakan perhitungan data yang mengacu pada alat ukur sebagai acuan perhitungan, sedangkan perhitungan data empirik merupakan perhitungan data yang mengacu pada subjek di populasi sebagai acuan perhitungan (Widhiarso, 2017). Perhitungan data hipotetik kelelahan kerja menunjukkan nilai minimal pada alat ukur yaitu 21, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 147, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 84 dengan standar deviasi 21. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa kelelahan kerja pada sampel 100 subjek memiliki nilai minimal 27, maksimal 92 dengan nilai rata-rata 71.25 dan standar deviasi 16.233. Pada perhitungan hipotetik variabel keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa nilai minimal pada alat ukur yaitu 17, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 85, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 51 dengan standar deviasi 11.3. Keseimbangan kehidupan kerja menurut data empirik dari sampel 100 subjek menunjukkan bahwa nilai minimal yang diperoleh yaitu 40, nilai maksimal yang diperoleh 83 dengan nilai rata-rata 53.44 dan nilai standar deviasi 9.262.

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data kelelahan kerja terdistribusi secara tidak normal dengan nilai  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) dan data keseimbangan kehidupan kerja terdistribusi normal dengan nilai  $p=0.024$  ( $p<0.05$ ). Kedua variabel juga dikatakan memiliki hubungan linier dengan nilai  $p=0.000$ . Maka dari itu, uji hipotesis menggunakan uji korelasi parametrik dengan *Product Moment Pearson*.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	p	Keterangan
Kelelahan Kerja	0.000	Terdistribusi Tidak Normal
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.024	Terdistribusi Tidak Normal

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
Kelelahan Kerja * Keseimbangan Kehidupan Kerja	193.713	0.000	Linear

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	r	P	R <sup>2</sup>
Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja	-0,706	0.000	0.498436

Data diatas menunjukkan korelasi antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja sebesar  $r = -0.706$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat wanita yang sudah menikah yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang memiliki tanda negatif. Semakin tinggi kelelahan kerja maka semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja pada subjek. begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Analisis tambahan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu melakukan uji korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja pada usia partisipan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara usia partisipan dengan kelelahan kerja yang memiliki nilai  $p = 0.067$  ( $p > 0.05$ ) dan nilai  $r = -0.184$ . Hasil korelasi antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia partisipan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki nilai  $p = 0.207$  ( $p > 0.05$ ) dan nilai  $r = 0.127$ .

**Tabel 6**  
**Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia**

Variabel	r	p
Usia dengan Kelelahan Kerja	-0.184	0.067
Usia dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.127	0.207

Analisis lanjutan dilakukan juga untuk melihat korelasi antara aspek keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel kelelahan kerja, dan aspek kelelahan kerja terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah. Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi negatif antara kelelahan kerja terhadap aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan  $r = -0.643$ . Hasil juga menunjukkan ada korelasi negatif antara kelelahan kerja terhadap aspek kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan dengan nilai nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan  $r = -0.694$ . Kemudian pada hasil kelelahan kerja dengan aspek keidupan pribadi meningkatkan pekerjaan menunjukkan adanya korelasi negatif dengan nilai  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ) dan  $r = -.309$ . Namun pada hasil kelelahan kerja dengan aspek pekerjaan meningkatkan

kehidupan pribadi menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi dengan nilai  $p=0.566$  ( $p>0.05$ ) dan  $r = 0.058$ .

**Tabel 7**  
**Korelasi Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Variabel Kelelahan Kerja**

Variabel	r	p
Aspek Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi dengan Kelelahan Kerja	-0.643	0.000
Aspek Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja	-0.694	0.000
Aspek Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja	-0.309	0.002
Aspek Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi dengan Kelelahan Kerja	0.058	0.566

Kemudian pada analisis lanjutan untuk melihat korelasi antara aspek kelelahan kerja terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah. Hasil analisis menunjukkan terdapat korelasi negatif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap aspek kelelahan emosi dengan nilai  $p= 0.000$  ( $p<0.05$ ) dan  $r = -0.692$  Hasil juga menunjukkan ada korelasi negatif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap aspek rendahnya penghargaan terhadap diri dengan nilai nilai  $p= 0.005$  ( $p<0.05$ ) dan  $r = -0.282$ . Kemudian pada hasil keseimbangan kehidupan kerja dengan aspek depersonalisasi menunjukkan adanya korelasi negatif dengan nilai  $p= 0.000$  ( $p<0.05$ ) dan  $r = -0.757$ .

**Tabel 8**  
**Korelasi Aspek Kelelahan Kerja dengan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Variabel	r	p
Aspek Kelelahan Emosi dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja	-0.692	0.000
Aspek Rendahnya Penghargaan terhadap Diri dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja	-0.282	0.005
Aspek Depersonalisasi dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja	-0.757	0.000

Selain itu, dilakukan juga analisis untuk mengetahui perbedaan antara tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja, berdasarkan jenis pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kelelahan kerja berdasarkan uji beda dengan pengelompokkan jenis pendidikan antara DIII dan S1 memiliki nilai  $p=0.260$  ( $p>0.05$ ) dan  $t= -1.133$  artinya tidak ada perbedaan tingkat kelelahan kerja dengan pendidikan DIII dan S1. Kemudian hasil analisis pada variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai  $p=0.185$  ( $p>0.05$ ) dan  $t=-1.355$  yang artinya tidak ada perbedaan tingkat keseimbangan kehidupan kerja terhadap pendidikan DIII dan S1.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan**

Variabel	t	p	Keterangan
Kelelahan Kerja	-1,133	0.260	Tidak ada perbedaan kelelahan kerja antara pendidikan DIII dan S1
Keseimbangan Kehidupan Kerja	1.355	0.185	Tidak ada perbedaan keseimbangan kehidupan kerja antara pendidikan DIII dan S1

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah yang telah dilakukan pada 100 subjek. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah dengan menggunakan uji korelasi Spearman yang menunjukkan koefisien ( $r$ ) sebesar  $-0.706$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah kelelahan yang dialami. Sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula kelelahan kerja yang dirasakan oleh subjek. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Darmawan, Silviandari & Susilawati (2015) yang mengatakan bahwa bahwa terdapat hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja. Artinya keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat, karena ketika perawat dihadapkan dengan pekerjaan, tuntutan-tuntutan dan tanggung jawab yang tidak mampu dipenuhinya, maka perawat tersebut akan mengalami kelelahan kerja yang membuat ia merasa tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga efektifitas, efisiensi dan tanggung jawab menurun.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Pangemanan et al (2017) yang mengatakan bahwa *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja, didapati bahwa *work life balance* dan *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.



Dari hasil pengujian regresi dapat dilihat bahwa *work-life balance* lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil tersebut dapat diindikasikan karena meningkatnya *work-life balance* juga dapat mengurangi potensi terjadinya kelelahan kerja, begitupun sebaliknya.

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 keterlibatan pekerjaan yang dilakukan individu.

Selain itu juga terdapat nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel kelelahan kerja. Pada penelitian ini dapat dilihat nilai  $r^2$  pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja yaitu 0.498436. Nilai ini menunjukkan estimasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki efek sebesar 49.84 % terhadap kelelahan kerja pada perawat wanita yang sudah menikah.

Hasil analisis tambahan seperti usia, tidak memiliki hubungan dengan variabel kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini usia pada partisipan tidak terlibat dalam menjelaskan tingkat kelelahan kerja yang diperoleh dalam alat ukur, artinya usia tidak mempengaruhi tingkat kelelahan kerja karyawan dalam penelitian ini. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mallapiang (2016) yang menunjukkan bahwa usia subjek tidak memiliki koefisien korelasi terhadap kelelahan kerja. Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki hubungan dengan usia partisipan. Hal ini menunjukkan bahwa usia tidak

mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang diperoleh dalam alat ukur penelitian.

Selain pengujian analisis korelasi variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja terhadap usia, juga dilakukan korelasi variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap aspek-aspek dari variabel kelelahan kerja, dan dilakukan korelasi variabel kelelahan kerja terhadap aspek-aspek dari variabel keseimbangan kehidupan kerja. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap aspek-aspek dari kelelahan kerja yaitu aspek kelelahan emosi, aspek rendahnya penghargaan terhadap diri, dan pada aspek depersonalisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini aspek-aspek dari kelelahan kerja terlibat dalam menjelaskan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang diperoleh dalam alat ukur, artinya pada aspek kelelahan emosi, rendahnya penghargaan terhadap diri, dan depersonalisasi mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada perawat dalam penelitian ini. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nujjiya (2015) yang mengatakan bahwa kelelahan emosional memiliki pengaruh signifikan yang menunjukkan arah negatif, yang berarti bahwa seseorang dengan tingkat kelelahan emosional yang tinggi cenderung merasa keseimbangan kehidupannya rendah. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syrek (2013) yang menyatakan bahwa kelelahan menyebabkan gangguan kesejahteraan yang mencakup keseimbangan kehidupan kerja.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kelelahan kerja terhadap aspek-aspek dari keseimbangan kehidupan kerja

yaitu pada aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan. Namun pada aspek pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini aspek-aspek dari keseimbangan kehidupan kerja terlibat dalam menjelaskan tingkat kelelahan kerja yang diperoleh dalam alat ukur, artinya pada aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan mempengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada perawat dalam penelitian ini., namun tidak pada aspek pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi tidak terlibat dalam menjelaskan tingkat kelelahan kerja.

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, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun.

Berdasarkan hasil dari pemaparan analisis tersebut, diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah. Perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, maka memiliki kelelahan 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 kelelahan.

Pada penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam melaksanakan penelitian. Diantaranya peneliti tidak dapat melakukan pemantauan ketika pengisian skala berlangsung dikarenakan kondisi yang tidak memungkinkan dan terdapat kesepakatan dengan pihak rumah sakit untuk memberikan beberapa angket atau kuesioner kepala kepala ruangan kemudian akan diambil dengan waktu yang telah di tentukan. Peneliti juga belum dapat melaksanakan penelitian secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam penelitian ini dikarenakan keterbatasan peneliti.

### **KESIMPULAN**

1. Ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja) dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah. Semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah pula kelelahan kerja. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini **diterima**.
2. Usia tidak mempengaruhi kondisi keseimbangan kehidupan kerja maupun kelelahan kerja seseorang.
3. jenis pendidikan subjek tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perbedaan tingkat kelelahan kerja dalam penelitian ini.

## SARAN

### 1. Bagi Instansi

Tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong timbulnya kelelahan kerja pada diri karyawan. Maka dari itu, organisasi sebaiknya:

- a. Lebih peduli dengan tingkat kesejahteraan pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan menciptakan jam kerja yang fleksibel sehingga karyawan bisa lebih memperhatikan urusan pribadinya yang perlu diselesaikan dan bekerja dengan maksimal tanpa terganggu oleh urusan pribadi.

### 2. Bagi Subjek Penelitian

Memanfaatkan waktu yang ada saat sedang bekerja maupun saat sedang tidak bekerja dirumah. Sehingga kualitas pada dua kehidupan yang berbeda memuaskan karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian ini hanya terbatas pada satu rumah sakit saja. Penelitian selanjutnya perlu untuk mengambil sampel lebih banyak dan tersebar di beberapa rumah sakit sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan bervariasi.
- b. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengikutsertakan variabel-variabel lain yang diduga berhubungan dengan kelelahan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya beban kerja dan lain-lain.
- c.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N.A., Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja karyawan Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6 (5), 2474-2500
- Ananda, M. R. (2013). Self Esteem antara Ibu Rumah Tangga yang Bekerja dengan yang Tidak Bekerja. *Jurnal Online Psikologi*. 01 (1)
- Andarika, R. (2014). Burnout pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial. *Jurnal Psyche*. Vol.1 (1), 1-8
- As'ad, M., Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee's work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. 19(03), 57-62
- Ayub, N., Bahari, F., Baco, B.S. (2008). Burnout dan Komitmen terhadap organisasi dikalangan jururawat hospital. *Jurnal Kemanusiaan bil*. Vol. 12, 73- 86.
- Christen, M., Iyer, G., Soberman D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance and Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*. Vol. 70, 137–150.
- Darmawan, A.A.Y.P., Silviandari, I.A., Susilawati, I.R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work Life Balance pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*. Vol.1 (1).
- Fakhsianoor., Dewi, S. (2014). Hubungan antara Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat di Ruang ICU, ICCU dan PICCU RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal An-nadaa*. Vol.1 (1), 10-13
- 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*. Vol 14, No. 4, 441-456.
- Ganaphati, I.M.D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT.Bio Farma Persero). *Ecodemica*. Vol. 4, No.1, 125-135.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vacationl Behavior*. Volume 63, 510-531.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Indonesia: Jakarta.

- Hera., Rasyidin., Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*. Vol.1, No.1, 119-135
- Lenny, R.R. (2013). Kepuasan Kerja Perawat, (Online), ([http://www.kompasiana.com/lenny/kepuasan-kerja-perawat\\_552c77766ea83432348b4579](http://www.kompasiana.com/lenny/kepuasan-kerja-perawat_552c77766ea83432348b4579)), diakses 5 Januari 2018)
- Mallapiang, F., Alam, S., Suyuti, A.A. (2016). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat IGD di RSUD Haji Makasar Tahun 2014. *Al-Sihah : Public Health Science Journal*. Vol. 8, No.1.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal Of Occupational Behavior*. Vol. 2, 99-113.
- McDonald, P., dan Bradley, L.M. 2005. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. *20:20 Series*, 15.
- Nugroho, A.S., Andrian., Marselius. (2012). Studi Deskriptif Burnout dan Coping Stres pada Perawat. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 1 (1), 1-6.
- Nur'aini, S. (2012). Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Psikologi*. Vol. 5 (2), 150-161
- Nurendra, A. M. & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84-94.
- Novelia, P., Sukhirman, I., Hartana G. (2013). Hubungan antara *Work Life Balance* dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. *Journal Univeritas Indonesia*. 1-19
- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.5, No. 003, 1-8.
- Prestiana, N. D. I., Putri, T. X. A. (2013). Internal Locus Of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout pada Guru Honorer Sekolah Dsar Negeri di Bekasi Selatan. *Journal Soul*. Vol. 6 (1), 57-76
- Putri, D.V.A. (2014). *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Perawat*. Skripsi : Universitas Diponegoro.
- Risna., Sakka, A., Yunawati, I. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan*. Vol. 2, No 5. 1-8

- Revalicha, Selvia. (2013). Jurnal Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUP Dr. Soetomo Surabaya ([www.journal.unair.ac.id](http://www.journal.unair.ac.id). Diakses pada tanggal 7 Januari 2018)
- Rusdiana. (2014). Studi Tentang Pelayanan Perawat terhadap Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Mawar Rumah Sakit Umum Abdul WahabSjahanie Samarinda. *EJournal Konsentrasi Sosiologi*. Vol. 2 No 4, 13-25.
- Syrek, C.J., Apostel, E., Antoni, C.H. (2013). Stress in Highly Demanding IT Jobs : “Transformational Leadership Moderates the Impact of Time Pressure on Exhaustion and Work-Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 18 (3), 252-261
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary on WorkLife Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements. *Journal of Organizational Behavior* , 588-595.