

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

**SKRIPSI**



Oleh:

**NAZLI KHAIRANI**

14320290

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2018**

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

**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:

**NAZLI KHAIRANI**

14320290

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Skripsi Dengan Judul**

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

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 Psikologi



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



Rumiani, S.Psi., M.Psi.

Dewan Penguji

1. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi
2. Dr.rer.nat. Arief Fahmie., S.Psi., MA., Psikolog
3. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi

Tanda Tangan

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Nazli Khairani  
No. Mahasiswa : 14320290  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Wanita yang Telah Menikah

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, .... Mei 2018  
Yang menyatakan,

  
Nazli Khairani

## HALAMAN MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap. (Q.S Al-Insyirah 6-7)*

عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ، إِنَّ أَمْرَهُ لَهُ خَيْرٌ، وَلَيْسَ ذَكَ لِحَدِيثٍ لِلْمُؤْمِنِ  
إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَاءٌ شَكَرَ، فَكَانَ خَيْرًا لَهُ، وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ  
لَهُ خَيْرٌ

*“Urusan seorang mukmin patut dikagumi. Semua urusannya merupakan kebaikan bagi dirinya dan tidak terdapat kecuali pada diri seorang mukmin. Apabila memperoleh kesenangan dia bersyukur dan itu baik untuk dirinya. Dan bila ditimpa kesusahan dia bersabar dan itu baik untuk dirinya”. (HR.Imam Muslim)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN



*Segala puji dan syukur pada Sang Pencipta alam semesta ini,  
Allah subhanahu wa ta'alla, atas segala nikmat, rahmat, hidayat, serta  
hikmah kehidupan yang dianugerahkan kepada penulis sehingga karya sederhana  
ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan. Shalawat dan  
salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam,  
keluarga, sahabat serta para pengikutnya  
Terimakasih untuk segala limpahan kasih sayang, perhatian, dukungan, dan doa  
yang diberikan dari orang-orang yang tercinta..  
Dengan rasa syukur yang besar dan sujud yang mendalam kepada-Nya, Sang  
Pemilik Ilmu, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :*

### **Ayah (H. Ir. Ghazali) & Mama (Hj. Zahrunida)**

*Mamaku tersayang, yang merupakan guru pertamaku. Mama yang hebat, yang  
telah mengajarkanku arti kehidupan dengan kasih sayangnya yang tulus dan  
omelan yang selalu dirindu. Buat ayahku, belahan jiwa yang selalu mencukupi  
segala kebutuhanku dengan hasil butir-butir keringatnya, dan selalu menjadi  
motivator dan menunjukkan banyak mimpi. Terimakasih untuk segalanya.  
Pengorbanan mama dan ayah tidak akan pernah bisa terbalaskan..*

### **Zuhra, S.Psi, Risyad Ahyan, S.Si & Nazla Khairina**

*Kakaku Zuhra yang selalu menjadi contoh buatku dalam berjuang  
meraih pendidikan, Abangku Risyad dan Kembaranku Nazla yang kusayangi,  
terimakasih atas doa serta dukungan kalian selama ini.*

## PRAKATA



Alhamdulillah Robbil'alamin. Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir. Syukur yang tak terhingga atas semua yang Allah SWT berikan sehingga hamba masih berkesempatan menjalani kehidupan ini. Shalawat serta salam senantiasa penulis junjungkan kepada Rasulullah, Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihi Wa Salam*.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dari semua pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Fuad Nashori S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang senantiasa memberikan dukungan untuk seluruh mahasiswa Psikologi.
3. Ibu Annisa Miranty Nurendra S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, memberi nasihat kepada penulis sehingga karya sederhana ini dapat diselesaikan. Semoga kebaikan ibu dibalas oleh Allah SWT.
4. Ibu Nur Pratiwi Novianti S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mendampingi dan memberikan bimbingan dan nasihat selama

menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, terutama dosen–dosen yang pernah mengajar penulis. Terimakasih atas banyaknya ilmu yang bermanfaat, pengalaman, nasehat, dan motivasi yang telah diberikan..
6. Bapak Arief Fahmie, S.Psi., Psikolog, MA.HRM, Dr. Rer.nat, dan Ibu Ike Agustina S.Psi., M.Psi, selaku Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini menjadi karya yang lebih baik lagi.
7. Ayah dan Mama tercinta, Bapak H. Ir. Ghazali dan Ibu Hj. Zahrunnida. Tiada yang setulus hatimu, mama, dan searif arahanmu, ayah. Terimakasih atas sebaht doa, dukungan, kasih sayang, dan cinta yang telah memberikan keridhaan dan berkah untuk menuju hari depan yang cerah. Maaf dalam proses pembuatan skripsi ini membuat ayah dan mama resah. Mungkin tak dapat selalu terucap, namun hati ini selalu bicara, sungguh diri ini menyayangi kalian.
8. Seluruh Staf Tata Usaha, Pengajaran, Perpustakaan, serta Unit Laboratorium Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang telah membantu kelancaran administrasi dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Kepala Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, terutama staf-staf yang selalu ramah, sudah bersedia membantu dan memberikan data serta informasi yang penulis butuhkan.



10. Kakak penulis Zuhra yang telah memberi masukan ketika pengerjaan skripsi, abang penulis Risyad Ahyan yang telah memberikan doa dan dukungan, dan kembaran penulis Nazla Khairina yang telah membantu penulis untuk bolak-balik dalam pengambilan data dan penyelesaian skripsi, ayo semangat, perjuangan masih panjang!
11. Keluarga besar penulis; Atuk, Bunda Muda, Bunda Puja, Ami Seri, Ami Alfi, Buk Een yang sudah membantu penulis ketika pengambilan data, Ami Irfan, Ami Zakir, Ami Irfan, , Bunda Nona, Bunda Sulthan, Ibuk, Buk Epi, Buk Ita, Wak Siah, Om Herman, seluruh om dan tante yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan nasihat yang selama ini diberikan.
12. Sepupu – sepupu penulis yang jumlahnya kurang lebih 40 orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungannya.
13. Randy Raharja Machyar yang selalu memberi perhatian, semangat, keceriaan, doa, dan telah menjadi penampung keluh kesah penulis.
14. Guru – guru tanpa tanda jasa yang pernah mengajar dan mendidik penulis di TK Al-Amin, SDN 024 Rumbai-Pekanbaru, SMPIT Al-Ittihad Pekanbaru, dan SMAIT Al-Ittihad Pekanbaru. Jasa kalian tidak akan pernah bisa terbalaskan.
15. Ulfi, Indah, Resti, Mega teman-teman seperjuangan yang menjadi teman penulis sejak awal masuk kuliah, Makasih untuk dukungan, hari – hari yang penuh keceriaan dan cerita – cerita yang penuh canda tawa. Semoga kita terus bersahabat selamanya. Maaf sering merepotkan kalian. *I love you, All ! keep contact* ya ☺

16. Sahabat – sahabat penulis sejak SMP. Olvie, Afifah, Alya, Defy dan beberapa yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan yang selama ini diberikan.
17. Sahabat – sahabat penulis sejak SMA. Afifah (lagi), Qodri, Desra, Aulia, Kak Eza, Suci, Rani, Nurul, terimakasih atas dukungan, keceriaan yang kalian berikan selama ini. Semangat kita masih sama-sama berjuang!
18. Geng “Istriable” Wanda, Laras, Ari, Andri, Mona, Hani teman penulis dari awal masuk kuliah yang walaupun sekarang sudah jarang berkumpul karena sibuk masing-masing, tapi pengalaman bersama kalian tidak akan pernah terlupakan.
19. Keluarga LEM FPSB Periode 2016/2017, Bang Akmal, Haidar, Bowo, Rizka, Dyah, Wiwin, Nurul, Feli, Ngabid alias Rizqi, Nuha, Tunas, Sirli dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas pengalaman berharga, perjuangan, dukungan penulis terutama untuk satu periode yang tidak terlupakan.
20. Buat teman-teman kos Ersyadha Winda, Kak Uga, Ira dan semua yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Makasih atas dukungan kalian, semoga kalian tetap semangat dalam mengejar cita-cita.
21. Mahasiswa – mahasiswi Psikologi angkatan 2014 terutama untuk kelas D yang penulis sayangi dan tidak bisa disebutkan satu persatu. Makasih atas dukungan, bantuan, keceriaan dan kekompakan kalian. Semoga kita semua sukses dimasa yang akan datang, Amin.

22. Teman – teman satu bimbingan, Ulfi (lagi), Uul alias Yulhaida, Dhea, Bunda alias Hana, dimana kita berbagi informasi tentang jadwal bimbingan. Terimakasih atas dukungannya. Sukses untuk kita semua.
23. Teman-teman KKN angkatan 2014 unit 395; Luli, Lina, Ruroh, Guntur, Arif, Bang Samsul dan Mas Ega. Makasih untuk dukungan, tawa canda, kesabaran, dan keceriaan dari kalian, terutama untuk satu bulan ketika kita masih bersama dalam satu atap. Sukses terus semuanya dan harus tetap kompak.
24. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis.

Yogyakarta, 3 Juli 2018

Nazli Khairani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
INTISARI .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	8
C. Manfaat Penelitian .....	8
D. Keaslian Penelitian.....	8
1. Keaslian Topik.....	10
2. Keaslian Teori .....	10
3. Keaslian Alat Ukur .....	10
4. Keaslian Subjek Penelitian.....	11
BAB II.....	12
A. Kelelahan Kerja ( <i>Burnout</i> ).....	12
1. Pengertian Kelalahan Kerja .....	12
2. Indikator Kelalahan Kerja ( <i>Burnout</i> ) .....	13
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kelalahan Kerja.....	14
B. Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Work Life Balance</i> ).....	15
1. Pengertian Keseimbanga Kehidupan Kerja ( <i>Work Life Balance</i> .....	15
2. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	16
C. Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja .....	18
D. Hipotesis .....	19
BAB III .....	20

A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	20
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	20
C.	Subjek Penelitian .....	21
D.	Metode Pengumpulan Data.....	21
1.	Penyusunan skala Kelelahan Kerja.....	22
2.	Penyusunan skala Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	23
E.	Metode Analisis Data.....	24
BAB IV	.....	25
A.	Orientasi Kancuh dan Persiapan .....	25
1.	Orientasi Kancuh.....	25
2.	Persiapan Penelitian .....	27
B.	Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	32
C.	Hasil Penelitian .....	33
1.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	33
2.	Deskripsi Data Penelitian.....	33
3.	Uji Asumsi .....	36
c.	Uji Hipotesis .....	38
D.	Pembahasan.....	41
BAB V	.....	47
A.	Kesimpulan .....	47
B.	Saran .....	47
DAFTAR PUSTAKA	.....	49
LAMPIRAN	.....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja Sebelum Uji Coba .....	22
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebelum Uji Coba	23
Tabel 3. Tabel <i>Scoring</i> Butir Pernyataan Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja .....	23
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja Setelah Uji Coba.....	31
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba...	32
Tabel 6. Deskripsi Subjek Penelitian .....	33
Tabel 7. Deskripsi Data Penelitian Kelelahan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	34
Tabel 8. Norma Kategorisasi.....	34
Tabel 9. Kategorisasi Skor Kelelahan Kerja .....	35
Tabel 10. Kategorisasi Skor Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	36
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas .....	37
Tabel 12. Hasil Uji Linearitas .....	37
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis .....	38
Tabel 14. Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia .....	39
Tabel 15. Korelasi Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Variabel Kelelahan Kerja.....	40
Tabel 16. Korelasi Aspek Kelelahan Kerja dengan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	40
Tabel 17. Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala <i>Try Out</i> .....	53
Lampiran 2. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Burnout</i> .....	61
Lampiran 3. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala <i>Work Life Balance</i> .....	64
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Data <i>Try Out</i> Skala <i>Burnout</i> .....	67
Lampiran 5. Validitas dan Reliabilitas Data <i>Try Out</i> Skala <i>Work Life Balance</i> .....	71
Lampiran 6. Skala Penelitian .....	73
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Burnout</i> .....	81
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Work Life Balance</i> .....	86
Lampiran 9. Skor Total Kedua Skala.....	91
Lampiran. 10. Hasil Uji Asumsi .....	94
Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis .....	97
Lampiran 12. Penormaan Hipotesis .....	103
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian.....	108
Lampiran 14. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	108

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

Nazli Khairani

Annisa Miranty Nurendra

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah di Rumah Sakit Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan dua skala, skala pertama *Work Life Balance Scale* untuk mengukur tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada partisipan dengan 17 aitem yang dibuat oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009), dari hasil analisis skala ini memiliki Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) = 0.905. skala kedua adalah *Burnout Scale* untuk mengukur kelelahan kerja pada partisipan dengan 21 aitem yang dibuat oleh Maslach dan Jackson (1981) dan skala ini memiliki Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) = 0.916. Hasil Analisis data dengan teknik *Product Moment* menemukan bahwa ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah ( $p=0.000$ ;  $r= -0.706$ ) artinya semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin rendah kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah. Analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh 49.84% pada kelelahan kerja.

**Kata Kunci :** keseimbangan kehidupan kerja, kelelahan kerja



# 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

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada organisasi, dalam hal ini rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan bagi masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya yang berperan sebagai pemberi layanan kesehatan pada masyarakat, ditandai dengan adanya kualitas pelayanan rumah sakit. Rumah sakit yang memiliki kualitas yang baik adalah rumah sakit yang memberi pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kualitas pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tersedianya fasilitas sarana, peralatan penunjang pelayanan kesehatan. Salah satu faktor yang paling penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia di dalamnya.

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.

Ivancevich (dalam Sari, 2015) menyatakan bahwa wanita cenderung mengalami *burnout* daripada pekerja pria. Wanita yang telah menikah tidak mudah untuk menjalani karier ganda, membagi pikiran, tenaga dan perhatian pada pekerjaan kantor dan domestik rumah tangga. *Burnout* tinggi pada perawat perempuan besar kemungkinan mereka juga mengalami konflik antara mengurus keluarga dan menolong pasien secara profesional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Perawat perempuan terkadang harus meninggalkan keluarga mereka yang sedang sakit yang membutuhkan pertolongannya dan disisi lain mereka juga harus bersikap profesional yaitu harus mengutamakan menolong dan menghibur pasien. Berbeda dengan perawat pria yang dalam menangani pasien cenderung bersikap lebih cuek sehingga *burnout* yang dirasakan jauh lebih rendah dari pada

perawat perempuan. Oleh sebab itu, maka penelitian ini mengkhususkan kepada subjek perawat wanita yang telah menikah.

Maslach (1982) juga menambahkan masalah beban kerja yang berlebih merupakan faktor dari pekerjaan yang bisa mengakibatkan timbulnya *burnout*. Beban kerja yang berlebih tersebut diantara seperti jam kerja, jumlah individu yang dilayani, tanggung jawab yang harus dipenuhi, pekerjaan lain yang tidak sesuai atau bahkan melebihi kapasitas individu.

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. Dengan pekerjaan *shift* yang ada, juga menungkinakan perawat perempuan 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 *burnout*.

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.

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 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 pekerjaan.

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 membuatkan 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 peran 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 pekerjaan dan keluarga, dengan hal tersebut akan terdapat ketidak seimbangan kehidupan kerja yang akan dapat memunculkan kelelahan kerja *t* pada perawat.

*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 kerja. Semua bidang pekerjaan memiliki resiko terjadinya *burnout*, tidak terkecuali perawat. Tidak adanya "*balance*" atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan juga akan berakibat pada *burnout* (Netemeyer, Boles & McMurrian, dalam Darmawan 2015). 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 pekerjaan yang rendah dapat menimbulkan kelelahan pada pekerjaan.

Maka, dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah.



## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran keseimbangan kehidupan kerja terhadap tingkat kelelahan kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit Pekanbaru.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu psikologi dan psikologi organisasi khususnya, mengenai peran keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di Rumah Sakit di Pekanbaru.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi organisasi maupun instansi tempat dilakukan penelitian: “Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap tingkat kelelahan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di Rumah Sakit Pekanbaru, dapat memberikan informasi tentang keseimbangan kerja pada seorang perawat dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi.

## **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, Silviandari dan Susilawati (2015) hubungan antara *burnout* dan *work-life balance* pada dosen wanita. Responden dalam penelitian ini adalah dosen yang mengajar di Universitas Negeri di Kota Malang. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *quota sampling* dengan komposisi 14 orang dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 40 orang dari Universitas Negeri Malang, dan 44 orang dari Universitas Brawijaya.

Hasil analisis 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 *work-life balance*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai *burnout* maka semakin tinggi nilai *work-life balance*.

Adnyswari dan Adnyani (2017) tentang pengaruh dukungan sosial dan *burnout* terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap (Studi pada RSUP Sanglah Denpasar). Penelitian ini dilakukan di RSUP Sanglah Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 responden dengan menggunakan metode slovin. Hasil analisis dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi *burnout* maka kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar akan mengalami peningkatan. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *burnout* perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin baik *burnout* perawat RSUP Sanglah Denpasar.

Penelitian Nugroho (2012) tentang studi deskriptif *burnout* dan coping stres pada perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Penelitian tersebut menggunakan total *population study* dan Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah perawat yang bekerja di ruang rawat inap berjumlah 82 orang, terdiri dari 39 perempuan dan 43 laki-laki. Teknik pengambilan data

menggunakan metode angket, yang terdiri dari angket terbuka dan tertutup, adapun angket tertutup meliputi *burnout* dan coping stres. Hasil analisis menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap menggunakan kedua jenis strategi coping stres dengan kategori sedang, *problem focused coping* dengan persentase 53,7% dan *emotional focused coping* sebesar 57,3%. *Burnout* yang dihasilkan termasuk dalam kategori rendah (68,3%) dan sangat rendah (26,8%).

### **1. Keaslian Topik**

Penelitian ini menunjukkan kelelahan kerja sebagai variabel tergantung dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Adnyswari dan Adnyani (2017) dimana kelelahan kerja sebagai variabel bebas dan *work-life balance* sebagai variabel tergantung.

### **2. Keaslian Teori**

Penelitian ini menggunakan teori mengenai kelelahan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah. Kelelahan kerja mengacu pada teori Maslach dan Jackson (1981). Sedangkan 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 kelelahan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Skala kelelahan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Sedangkan untuk mengukur keseimbangan

kehidupan kerja peneliti mengadaptasi skala yang dikembangkan oleh Fisher dan Bulger (2009). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan skala atau kuisioner.

#### **4. Keaslian Subjek Penelitian**

Karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu perawat wanita yang sudah menikah. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 100 subjek perawat wanita yang sudah menikah di beberapa Rumah Sakit di Pekanbaru.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

##### 1. Pengertian Kelalahan Kerja

Konsep *burnout* telah diperkenalkan sejak tahun 1974 oleh Freudenberger. Lalu kemudian dikembangkan oleh Maslach. Menurut Freudenbeger (dalam Hera dkk 2016) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua.

Menurut Poerwandari (2010) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan

Menurut Maslach (1982) *burnout* adalah satu sindrom keletihan emosi, depersonalisasi dan pengurangan pencapaian pribadi. *Burnout* dikatakan berlaku apabila pekerja mengalami tekanan dan tidak mampu lagi untuk berinteraksi dengan orang yang berhubung dengan mereka dan persekitarannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik emosional, maupun mental yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi.

## 2. Indikator Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Menurut Maslach yang dikutip oleh Prestiana (2013) menyebutkan bahwa *burnout* mempunyai tiga dimensi yang meliputi, *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *perceive inadequacy of professional accomplishment*.

Berikut ini adalah penjelasannya :

### a. *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosi)

Gejala pertama dari sindrom *burnout* ini disebabkan karena energi seseorang terkuras habis dengan situasi pekerjaan yang disertai dengan kelelahan fisik yang berat. Profesi pelayanan pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang selalu berhadapan dengan tuntutan dan pelibatan emosional. Apabila hal ini berlangsung cukup lama dan secara terus menerus dapat menguras sumber energi. Kelelahan ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tak berdaya, merasa tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan lingkungan. Kelelahan fisik ditandai adanya gangguan tidur, mudah terserang flu dan sakit kepala serta merasakan keluhan sakit nyeri pada tubuh (Maslach,1981).

b. *Depersonalization* (depersonalisasi)

Menurut Maslach, *depersonalization* merupakan perkembangan dari dimensi kelelahan emosional. *Depersonalization* adalah suatu proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Gambaran umum *depersonalization* adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan lingkungan sekitarnya, tidak berperasaan, kurang perhatian dan kurang sensitive dengan kebutuhan orang lain.

c. *Recude Personal Accomplishment* (rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri)

Rendahnya pencapaian prestasi diri ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, kehidupan dan seseorang yang merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat, yang mengacu pada rendahnya penilaian terhadap kompetensi dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Sehingga merasa hilangnya kemampuan dan ketidakpuasan diri dengan prestasi seseorang (Dorman,2003).

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja bisa terjadi karena beberapa faktor. Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) menjelaskan faktor yang bisa menyebabkan kelelahan kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Faktor situasional (*situasional factor*): faktor ini dibagi menjadi karakteristik kerja (*Job characteristic*), jenis pekerjaan (*Occupational*

*characteristic*), dan karakteristik organisasi (*Organizational characteristic*).

- b. Faktor individual, terdiri dari demografi (*Demographic characteristic*) meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja. karakteristik kepribadian (*Personality characteristic*) dan sikap terhadap pekerjaan (*Job attitudes*)

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

### **1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

Istilah keseimbangan kehidupan kerja mulai dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris pada akhir tahun 1970-an. *Work-life balance* pada saat itu diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. Walaupun dalam beberapa tahun setelah dikenal, istilah *work-life balance* masih jarang disebut dan dibahas dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2002), *balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance*, keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga (Direnzo, 2010) Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).



Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “*fit*” dengan peran ganda yang dimilikinya dalam kehidupan (Lazar, dalam Novelia, Sukhirman & Hartana, 2013). 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).

Berdasarkan pemaparan keseimbangan kehidupan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk bisa mengalokasikan waktu dan energi mereka di dua domain yang berbeda, yaitu pada lingkungan kerja dan lingkungan di luar kerja seperti keluarga, hobi, agama, pendidikan, dan kehidupan sosial dengan mengurangi konflik antar dua domain tersebut.

## **2. Aspek-aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika keseimbangan kehidupan kerja memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu:

### **a. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference With Personal Life*)**

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupannya, sebagai contoh ketika seorang harus bekerja lembur dikarenakan adanya target yang harus

diselesaikan, sehingga membuat pekerja menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan dengan kehidupan pribadinya.

b. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki konflik dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Sebagai contoh ketika individu mengalami masalah terhadap keluarga seperti suami, orangtua, anak maka akan membuat individu tidak fokus dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga menghambat dalam mengerjakan tugas yang harus dipenuhi.

c. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Individu yang memiliki kehidupan pribadi yang baik, membuat individu merasa senang dan merasa cukup atas kehidupan pribadinya, sehingga muncul perasaan positif yang dirasakan ketika berada di tempat kerja, sehingga ketika berada di tempat kerja, individu melakukan pekerjaannya secara maksimal.

d. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Jadi, Kesimpulannya aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja 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 Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kelelahan Kerja**

Keterkaitan antara kedua variabel dapat dilihat dari kaitan aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan kelelahan kerja. Aspek WIPL (*Work Interference With Personal Life*) Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan seorang dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya sehingga akan memunculkan kelelahan kerja dimana munculnya kelelahan ketika seorang belum selesai mengerjakan pekerjaan di tempat kerja dan harus melanjutkan pekerjaan tersebut di rumah. Aspek PLIW (*Personal Life Interference With Work*) aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi

individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, dan masalah tersebut belum dapat terselesaikan di rumah sehingga masalah tersebut akan dibawa ke kehidupan pekerjaan hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja sehingga dapat terjadinya kelelahan kerja terhadap pekerjaannya. Aspek PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*) aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan sehingga individu tidak akan mengalami kelelahan kerja. Aspek WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari sehingga pekerja dapat puas pada pekerjaannya dan tingkat kelelahan terhadap pekerjaan juga rendah.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang terdapat didalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan pada perawat wanita yang sudah menikah.. Semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja semakin rendah tingkat kelelahan yang dirasakan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel Tergantung : Kelelahan Kerja (*Burnout*)
2. Variabel Bebas : Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

1. Kelelahan Kerja (*Burnout*)

*Burnout* merupakan suatu kondisi psikis negatif individu yang tampak dalam perilakunya, yang ditandai dengan tingkat kelelahan yang ekstrim, kejenuhan dan penurunan pencapaian prestasi diri, akibat ketidakpuasan terhadap hasil yang diperoleh serta tekanan-tekanan yang diterima dalam waktu yang relatif lama baik secara eksternal (lingkungan pekerjaan) maupun internal yang bersifat psikologis meliputi perasaan, sikap, motif, dan harapan-harapan yang tidak ideal dengan kenyataan sehingga menyebabkan kelelahan secara fisik, emosi, dan kelelahan mental. Kelelahan kerja pada penelitian ini diukur menggunakan skala kelelahan kerja yang dimodifikasi dari skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Skala ini meliputi tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi kelelahan kerja yang dialami subjek, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah kelelahan kerja yang dialami subjek.

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

*Work life balance* adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga individu dapat meminimalkan konflik. Pengukuran *work-life balance* dilakukan dengan alat ukur skala yang diadaptasi dari alat ukur penelitian mengacu pada indikator 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*) berdasarkan pada aspek yang diungkapkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith. (2009) Semakin tinggi skor yang diperoleh individu pada skala *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) menunjukkan bahwa individu memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan bahwa individu memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah.

### C. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di Rumah Sakit Pekanbaru yang berjumlah 100 responden. Subjek berjenis kelamin perempuan yang berusia 19 tahun keatas yang telah menikah.

### D. Metode Pengumpulan Data

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 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*.

#### 1. Penyusunan skala Kelelahan Kerja

Skala kelelahan kerja terdiri dari 25 aitem dengan pilihan jawaban yang memiliki rentang 1-7.

**Tabel 1.**  
**Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja Sebelum Uji Coba**

Aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
	Nomor Butir	Nomor Butir	
<i>Emotional Exhaustion</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17		9
<i>Personal Accomplishment</i>		2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16	8
<i>Depersonalization</i>	18, 20, 21, 22	19	5

Pernyataan yang bersifat *favorable* menunjukkan tingginya tingkat kelelahan kerja yang dimiliki subjek, sedangkan pernyataan yang bersifat *unfavorable* menunjukkan rendahnya tingkat kelelahan kerja yang dimiliki oleh subjek. Total skor didapat dengan cara mencari rata-rata nilai dari jumlah skor masing-masing aitem. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka subjek memiliki indikasi kelelahan kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang subjek peroleh, hal tersebut mengindikasikan rendahnya perasaan kelelahan kerja yang dimiliki subjek.

## 2. Penyusunan skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

**Tabel 2.**  
**Distribusi Aitem Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebelum Uji Coba**

Aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
	Nomor Butir	Nomor Butir	
WIPL ( <i>Work Interference With Personal Life</i> )		1, 3, 5, 7, 9	5
PLIW ( <i>Personal Life Interference With Work</i> )		2, 4, 6, 8, 10, 11	6
PLEW ( <i>Personal Life Enhancement Of Work</i> )	12, 13, 14		3
WEPL ( <i>Work Enhancement Of Personal Life</i> )	15, 16, 17		3

Skala keseimbangan kehidupan kerja ini menyediakan lima alternatif jawaban yang akan dipilih oleh subjek, yaitu tidak pernah, jarang, terkadang, sering, dan selalu.

Nilai yang diberikan pada setiap aitem bergerak dari angka 1 sampai 5. Pada pernyataan *favorable* nilai tertinggi adalah 5 yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**Tabel Scoring Butir Pernyataan Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Alternatif Jawaban	Nilai Favorable	Nilai Unfavorable
Selalu	5	1
Sering	4	2
Terkadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak pernah	1	5



### E. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh adalah data kuantitatif dan untuk menguji hipotesis penelitian ini, yaitu mengetahui keseimbangan kehidupan dengan kelelahan kerja, digunakan teknik statistik *product moment*. Untuk menjaga keakuratan data dan kemudahan pengolahan data digunakan teknik pengolahan data dari program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 21.00 for windows*. Analisis dengan uji asumsi dilakukan terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi pada uji normalitas mencapai nilai  $p > 0.05$  yang menunjukkan bahwa data tersebar normal. Kemudian penelitian ini juga dilakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja bersifat linear atau tidak. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila nilai  $p < 0.05$ . 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 analisis data *Pearson's Product Moment* jika data uji asumsi terbukti normal, sedangkan data akan menggunakan analisis data oleh Spearman jika data uji asumsi terbukti tidak normal. Data uji korelasi dapat dikatakan signifikan jika nilai  $p < 0.05$ , dalam penelitian ini artinya jika data menunjukkan nilai yang signifikan maka ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancah dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kancah

Rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak pada bidang kesehatan yang setiap saat berhubungan dengan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Pelayanan. Pelayanan kesehatan dirumah sakit merupakan kegiatan yang berupa pelayanan rawat inap, pelayanan rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat. Seiring dengan pedulinya masyarakat terhadap kesehatan, semakin tinggi pula tuntutan masyarakat terhadap mutu kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit, khususnya dari segi asuhan keperawatan. Mutu kualitas rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat langsung terhadap pelayanan kesehatan adalah perawat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat Rumah Sakit mengatakan bahwa adanya kecenderungan perawat mengalami kelelahan kerja dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai. Setelah ditelusuri, untuk satu *shift* kerja dengan 15 pasien hanya dirawat oleh empat perawat yang bertugas. 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.

Penelitian ini dilakukan pada 100 perawat perempuan yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina yang berada di Pekanbaru. RS Islam Ibnu

Sina yaitu satu dari sekian Layanan Kesehatan milik Organisasi Islam Kota Pekanbaru yang berupa Rumah Sakit Umum, dinaungi oleh PT. SYIFA UTAMA. Layanan kesehatan ini telah terdaftar mulai 00/00/0000 dengan nomor surat ijin HK.07.06/III/4440/09 dan tanggal surat ijin 30/10/2009 dari menkes dengan sifat perpanjang. Sesudah menjalani prosedur AKREDITASI Rumah sakit Seluruh Indonesia dengan proses Pentahapan I ( 5 Pelayanan) akhirnya diberikan status Lulus Akreditasi Rumah Sakit. RSU ini berlokasi di Jl. Melati No.60, Pekanbaru, Kota Pekanbaru, Indonesia.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina ini termasuk Rumah Sakit Kelas B, yang diselenggarakan oleh organisasi Islam. Jumlah tempat tidur rumah sakit ini menurut kelas ruangan adalah : Ruangan Kelas VVIP dengan jumlah 16, Ruangan Kelas VIP dengan jumlah 19, Ruangan Kelas I dengan jumlah 23, Ruangan Kelas II dengan jumlah 40, dan Ruangan Kelas III dengan jumlah 47. Jumlah SDM yang terdapat pada rumah sakit ini adalah 492 dan perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ini rata-rata berjenis kelamin perempuan yang berusia dibawah 40 tahun dengan pendidikan DIII dan S1 yang berjumlah 230 perawat.

Adapun visi pada Rumah sakit adalah Terwujudnya Rumah Sakit yang Bermutu, Islami, dan dapat ditauladani. Sedangkan misinya adalah Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan islami, melakukan manajemen peningkatan mutu terus menerus, melaksanakan kerja sama dengan pihak terkait baik dalam maupun luar negeri, memotivasi kinerja karyawan melalui peningkatan profesionalisme dan penghasilan karyawan.

## 2. Persiapan Penelitian

### a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dilakukan sebelum melakukan penelitian di lapangan. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Februari 2018 hingga 13 Maret 2018. Persiapan awal yang dilakukan adalah mengurus surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Surat tersebut adalah surat ijin penelitian untuk skripsi dengan nomor surat 60/Dek/70/Div.Um.RT/I/2018, tertanggal 16 Januari 2018 yang ditujukan di lima Rumah Sakit di Pekanbaru.

### b. Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menyusun alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner psikologi yang bertujuan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja dan kelelahan kerja pada perawat. Kuesioner tersebut berisi *Burnout Scale* dan *Work Life Balance Scale*. Alat ukur ini di adaptasi oleh peneliti, kemudian peneliti melakukan uji coba. Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang telah di persiapkan untuk melakukan seleksi pada aitem yang tidak memenuhi standar dan memilih aitem-aitem yang berkualitas sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel pada penelitian sesungguhnya.

### 1) *Burnout Scale*

Kelelahan kerja pada penelitian ini diukur menggunakan skala kelelahan kerja yang dimodifikasi dari skala *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Pada awalnya *burnout scale* dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) ini terdiri dari 47 aitem, namun setelah pengujian psikometri menghasilkan pengurangan aitem dari 47 menjadi 25 aitem. Terdapat tiga aspek kelelahan kerja pada skala ini yaitu kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), rendahnya penghargaan terhadap diri (*personal accomplishment*), depersonalisasi (*depersonalization*), kemudian terdapat tiga aitem alternatif jawaban yang tidak digunakan peneliti, sehingga jumlah aitem yang digunakan adalah 22 aitem. *Burnout scale* yang berisi 22 aitem ini terdiri dari 13 pernyataan positif atau *favorable* terhadap variabel kelelahan kerja. Tujuh macam pilihan jawaban dalam skala ini yaitu “Tidak Pernah” dengan skor 1, “Hampir Tidak Pernah” dengan skor 2, “Jarang” dengan skor 3, “Terkadang” dengan skor 4, “Sering” dengan skor 5, “Sangat Sering” dengan skor 6, dan “Selalu” dengan skor 7.

Pernyataan pada aitem 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) sebagai aitem *favorable*, kemudian pada aitem 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek dari rendahnya penghargaan terhadap diri (*personal accomplishment*) sebagai aitem *unfavorable*, kemudian pada aitem 18, 20, 21 dan 22 merupakan

aitem untuk mencerminkan aspek dari depersonalisasi (*depersonalization*) sebagai aitem *favorable*, namun pada aitem 19 sebagai aitem *unfavorable*. Pemberian skor pada pilihan jawaban aitem *unfavorable* diperlukan adanya perhitungan *reverse* (membalik skor) pada pilihan jawaban.

## 2) *Work Life Balance Scale*

*Work life balance scale* adalah skala untuk mengukur keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan seseorang. Awalnya skala ini terdiri dari 24 aitem, namun dalam penelitian tentang perbandingan validitas konstruk skala dengan 24 aitem dan skala dengan 17 aitem dibandingkan, kemudian 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* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). 17 pernyataan dalam skala memiliki lima pilihan jawaban yaitu “Tidak Pernah” dengan skor 1, “Jarang” dengan skor 2,

“Terkadang” dengan skor 3, “Sering” dengan skor 4, dan “Selalu” dengan skor 5.

Pernyataan pada nomor 1, 3, 5, 7, dan 9 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) sebagai aitem *unfavorable*, pernyataan pada nomor 2, 4, 6, 8, 10, dan 11 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) sebagai aitem *unfavorable*, pernyataan pada nomor 12, 14, dan 16 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) sebagai aitem *favorable*, sedangkan pernyataan pada nomor 13, 15, dan 17 merupakan aitem untuk mencerminkan aspek *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) sebagai aitem *favorable* pada variabel keseimbangan kehidupan kerja. Pemberian skor pada pilihan jawaban aitem *unfavorable* diperlukan adanya perhitungan reverse (membalik skor) pada pilihan jawaban.

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 di Rumah Sakit Pekanbaru.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

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

1) Skala *Burnout* (Kelelahan Kerja)

Hasil uji coba skala kelelahan kerja (N=22 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 pada ketiga aspek. Berdasarkan analisis terhadap 22 aitem terdapat 1 aitem yang gugur, yaitu pada aitem 13, namun pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian nomor aitem tidak berubah. Kemudian setelah dihapus 1 aitem tersebut *Cronbach's Alpha* meningkat menjadi 0,917.

**Tabel 4**  
**Distribusi Aitem Skala Kelelahan Kerja Setelah Uji Coba**

Aspek	Butir <i>Favorable</i>		Butir <i>Unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Kelelahan Emosi	1, 3, 5, 7, 9, 11, <b>13</b> , 15, 17	8	-	-
Rendahnya Penghargaan terhadap Diri	-	-	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16	8
Depersonalisasi	18, 20, 21, 22	4	19	1
<b>Total Aitem Setelah Uji Coba</b>	1, 3, 5, 7, 9, 11, 15, 17, 18, 20, 21, 22	12	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 19	9

**Keterangan:** Angka yang dicetak tebal berarti aitem yang gugur dan nomor pada aitem lainnya tidak berubah.



## 2) Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil uji coba skala keseimbangan kehidupan kerja dengan (N=17 aitem) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 pada ketiga aspek. Berdasarkan analisis terhadap 17 aitem tidak terdapat aitem yang dinyatakan gugur.

**Tabel 5**  
**Distribusi Aitem Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja Setelah Uji Coba**

Aspek	Butir <i>Favorable</i>		Butir <i>Unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Pekerjaan Menggangu Kehidupan Pribadi	-	-	1, 3, 5, 7, 9	5
Kehidupan Pribadi Menggangu Pekerjaan	-	-	2, 4, 6, 8, 10, 11	6
Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan	12, 14, 16	3	-	-
Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi	13, 15, 17	3	-	-
<b>Total Aitem Setelah Uji Coba</b>	13, 14, 16, 17	6	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11	11

**Keterangan:** Nomor pada aitem lainnya tidak berubah.

### B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Proses pengambilan data berlangsung pada tanggal 27 Februari – 13 Maret 2018 di salah satu rumah sakit di Pekanbaru. Sebelum pengambilan data dilakukan peneliti menemui karyawan kantor rumah sakit untuk menyerahkan surat izin penelitian. Setelah disetujui oleh Direktur Rumah Sakit, selanjutnya peneliti menemui kepala perawat rumah sakit yang ditunjuk langsung oleh

direktur rumah sakit untuk mendampingi dan mengarahkan peneliti selama proses pengambilan data. Pengambilan data dilakukan dengan menyerahkan angket atau kuesioner kepada setiap kepala ruangan rawat inap yang terdiri dari ruangan Mina, Marwa, Madinah, Arafah, Muzdalifah dan Ar-rahmah.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 100 perawat perempuan yang berada di Rumah Sakit Pekanbaru dengan deskripsi subjek dalam penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**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%
Total		100	100%
Pendidikan	DIII	51	51%
	S1	49	49%
Total		100	100

#### 2. Deskripsi Data Penelitian

Data hasil penelitian yang berupa angka dideskripsikan untuk mengetahui gambaran mengenai subjek penelitian. Tujuannya untuk mengetahui tinggi rendahnya kelelahan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah sebagai subjek penelitian. Peneliti mengkategorisasikan subjek peneliti menjadi lima bagian, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ini adalah

hasil deskripsi data hipotetik dan data empirik berdasarkan data penelitian, yang meliputi skor minimal, skor maksimal, rata-rata, dan standar deviasi:

**Tabel 7**

**Deskripsi Data Penelitian Kelelahan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja**

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Max	SD	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min
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**

Kategori ini dibuat berdasarkan sebaran hipotetik, yaitu nilai maksimal dikurangi dengan nilai minimal, lalu dibagi enam, sehingga diperoleh perkiraan besar nilai standar deviasi hipotetik. Tinggi rendahnya kelelahan kerja keseimbangan kehidupan kerja dapat diketahui melalui kategorisasi skor total yang diperoleh oleh masing-masing subjek pada skala kelelahan kerja dan skala keseimbangan kehidupan kerja. Kategori yang digunakan dibagi menjadi lima, yaitu kategori sangat tinggi, kategori tinggi, kategori sedang, kategori rendah, dan kategori sangat rendah. Rumus kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 8**

**Norma Kategorisasi**

Norma Kategorisasi	Kategorisasi
$X \leq \mu - 1.8 \sigma$	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
$X > \mu + 1.8 \sigma$	Sangat Tinggi

Keterangan:

X : Skor Subjek

$\mu$  : Rata-rata Skor hipotetik

$\sigma$  : Standar Deviasi Hipotetik

a. *Burnout Scale*

Skala ini mengukur kelelahan kerja yang dimiliki oleh subjek, dan terdiri dari 21 aitem. Setiap aitem diberi nilai skor minimal (1) dan nilai skor maksimal (7). Berdasarkan data hipotetik dari skor *burnout scale*, dapat dijabarkan hasil kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Kategorisasi Skor Kelelahan Kerja**

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 121.8$	0	0%
Tinggi	$96.6 \leq X < 121.8$	0	0%
Sedang	$71.4 \leq X < 96.6$	59	59%
Rendah	$46.2 \leq X < 71.4$	32	32%
Sangat Rendah	$X < 46.2$	9	9%
<b>Total</b>		100	100%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi kelelahan kerja yang sangat tinggi sebanyak 0 orang (0%), kategori tinggi sebanyak 0 orang (0%), kategori sedang sebanyak 59 orang (59%), kategori rendah sebanyak 32 orang (32%) dan kategori sangat rendah 9 orang (9%). Hal ini mengindikasikan bahwa subjek yang berada dalam penelitian ini memiliki tingkat kelelahan kerjayang sedang.

b. *Work Life Balance Scale*

Berdasarkan norma kategorisasi yang telah disebutkan sebelumnya, subjek penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kategori pada masing-masing variabel. Kategori tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10**  
**Kategorisasi Skor Keseimbangan kehidupan kerja**

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 71.34$	7	7%
Tinggi	$57.78 \leq X < 71.34$	25	25%
Sedang	$44.22 \leq X < 57.78$	62	62%
Rendah	$30.57 \leq X < 44.2$	6	6%
Sangat Rendah	$X < 30.57$	0	0%
<b>Total</b>		100	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat tinggi sebanyak 7 orang (7%), kategori tinggi sebanyak 25 orang (25%), kategori sedang sebanyak 62 orang (62%), kategori rendah sebanyak 6 orang (6%) dan kategori sangat rendah 0 orang (0%). Hal ini mengindikasikan bahwa subjek yang berada dalam penelitian ini memiliki tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang sedang.

### 3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan berupa uji normalitas dan uji validitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dari program SPSS 21 *for windows*. Distribusi data dikatakan normal apabila hasil signifikansi memiliki nilai  $p > 0.05$ , sedangkan distribusi dengan hasil signifikansi memiliki nilai  $p < 0.05$  dikatakan tidak normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran data variabel pada skala kelelahan kerja memiliki nilai  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ), sedangkan pada variabel skala keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai  $p=0.024$  ( $p<0.05$ ).

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas**

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

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah 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 linearitas menggunakan SPSS 21 *for windows* dengan *Compare Means*, menunjukkan nilai  $F = 193.713$  dengan  $p = 0.000$ . Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hubungan kelelahan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja memenuhi asumsi linearitas atau mengikuti satu garis lurus. Hasil uji linearitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Linearitas**

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

### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Pekanbaru. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *product moment* dari *Spearman* dengan menggunakan SPSS 21 *for windows*. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 13**  
**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 14**  
**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 15**  
**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 16**  
**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 17**  
**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

#### **D. 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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. 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.

#### **B. 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.

## 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 burnout 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*. 12, 73-86.
- Christen, M., Iyer, G., Soberman D. (2006). Job satisfaction, job performance and effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal of Marketing*. 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 Mediaspi*. 1 (1).
- Fakhshanoor., Dewi, S. (2014). Hubungan antara stres kerja dengan burnout pada perawat di ruang ICU, ICCU dan PICCU RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnal An-nadaa*. 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*. 14 ( 4), 441-456.
- Ganaphati, I.M.D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT.Bio Farma Persero). *Ecodemica*. 4 (1), 125-135.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vacation Behavior*. 1 (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*. 1 (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*. 8 (1).
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behavior*. 2, 99-113.
- McDonald, P., & Bradley, L.M. 2005. The case for work life balance: Closing the Gap Between Policy and Practicell. 20:20 Series, 15.
- Nugroho, A.S., Andrian., & Marselius. (2012). Studi deskriptif burnout dan coping stres pada perawat. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 1 (1), 1-6.
- 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. *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*. 5 (3), 1-8.
- Prestiana, N. D. I., Putri, T. X. A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity terhadap burnout pada guru honorer sekolah dasar Negeri di Bekasi Selatan. *Journal Soul*. 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*. 2 (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 WahabSjahanrie Samarinda. *EJournal Konsentrasi Sosiologi*. 2 (4), 13-25.
- Shekhar, T. (2016). Work life balance & employee engagement-concepts revisited. *International Journal of Education and Psychological Research IJEPR*, 1(1), 32-34.
- 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 work life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior* , 588-595.

**LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1**

**SKALA TRY OUT**

### **Pengantar**

*Assalamualaikum wr.wb*

Perkenalkan saya Nazli Khairani dari mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia. Sebagai mahasiswi Psikologi saya memohon kesediaan kesediaannya untuk mengisi angket ini. Isilah angket ini tanpa ada perasaan khawatir karena tidak ada jawaban yang benar dan salah. Jawaban yang berikan berifat pribadi dan identitas Anda akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, kerjakanlah angket ini secara jujur dan sungguh – sungguh. Anda diharapkan membaca petunjuk pengerjaan sebelum mengisi angket. Terimakasih atas kesediaan Anda karena meluangkan waktu untuk mengerjakan angket ini.

*Wassalamualaikum wr.wb*

Nazli Khairani









## SKALA II

Pernyataan-pernyataan berikut berisi tentang apa yang Anda rasakan terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bacalah setiap pernyataan dengan hati-hati dan tentukan apakah Anda pernah merasakan hal-hal berikut ini tentang pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda. Isilah pernyataan di bawah ini dengan tanda  $\surd$  (*checklist*) dalam kotak yang disediakan untuk menunjukkan frekuensi yang paling tepat pada pernyataan. Jika Anda tidak pernah memiliki perasaan ini, beri tanda  $\surd$  (*checklist*) di kolom “tidak pernah”. Jika Anda pernah memiliki perasaan ini, tunjukkan seberapa sering Anda merasakannya dengan memberikan tanda  $\surd$  (*checklist*) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan seberapa sering Anda merasakan seperti itu.

Contoh :

No	Pertanyaan	Kolom Jawaban				
		1 Tidak Pernah	2 Jarang	3 Terkadang	4 Sering	5 Selalu
1	Saat pulang dari pekerjaan saya merasa bahagia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pertanyaan	Kolom Jawaban				
		1 Tidak Pernah	2 Jarang	3 Terkadang	4 Sering	5 Selalu
1	Saat pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Pekerjaan saya menyulitkan saya untuk mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pekerjaan saya terabaikan karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>5</b>	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6</b>	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja seandainya saya tidak terlalu banyak memiliki urusan pribadi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7</b>	Kehidupan pribadi saya terabaikan karena pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8</b>	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena banyak hal yang harus saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9</b>	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena terlalu banyak waktu yang saya habiskan untuk bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10</b>	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11</b>	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>12</b>	Saya dalam suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal-hal dalam kehidupan pribadi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>13</b>	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>14</b>	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

<b>15</b>	Saya berada dalam suasana hati yang lebih baik ketika berada di rumah karena pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16</b>	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk pekerjaan hari berikutnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>17</b>	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi dan urusan sehari-hari di rumah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**LAMPIRAN 2**

**TABULASI DATA *TRY OUT***

**SKALA BURNOUT**

### Tabulasi Data Try Out

#### Skala Burnout

Subjek	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12	BO 13	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22
1	4	1	4	1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2
2	4	3	4	1	5	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	3	2	1	2	1	2
3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1	2	4	3	1	4	1	1	2	2	2	1
4	5	3	4	3	4	3	6	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	1	3	4	1	2
5	4	3	6	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	3	5	5	2
6	4	1	6	1	5	1	3	1	2	1	3	3	7	1	3	2	2	2	2	2	2	2
7	4	3	6	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	3	5	5	2
8	5	2	2	2	6	5	2	2	4	3	2	2	4	1	2	3	1	1	2	2	1	1
9	3	2	4	1	2	3	2	4	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	2
10	1	3	4	3	4	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	3	1	1	2	1	1	1
11	6	2	6	2	7	1	6	1	7	1	7	1	7	1	6	2	6	6	2	6	6	5
12	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	6	2	4	2	4	1	2	4	1	4
13	4	2	4	1	4	2	4	2	6	2	1	2	4	2	1	3	1	1	1	4	1	1
14	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	5	2	3	4	3	1	2	2	1	4
15	5	2	5	3	5	1	3	3	4	2	3	1	6	1	3	1	2	6	1	7	2	1
16	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	5	4	3	3	4	1	1	3	2	1	3
17	4	2	6	1	7	1	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	1	1	1	2	1
18	4	2	4	1	4	2	4	2	6	2	1	2	4	2	1	3	1	1	1	4	1	1
19	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	1	3	1	1	2
20	6	1	6	3	5	2	6	2	7	2	6	2	5	2	5	2	5	6	3	5	6	6
21	4	2	4	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2
23	6	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	4

<b>24</b>	4	2	6	2	4	3	5	2	3	4	3	4	5	3	4	3	2	1	3	3	2	3
<b>25</b>	4	3	6	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	1	4	4	4	3	5	5	2
<b>26</b>	4	1	4	2	4	1	2	1	3	1	2	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	2
<b>27</b>	4	1	4	2	4	1	2	1	3	1	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2
<b>28</b>	4	2	4	2	4	1	2	1	3	1	2	1	5	1	3	1	2	2	2	2	2	2
<b>29</b>	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5
<b>30</b>	5	3	5	2	6	4	5	3	7	2	7	2	5	2	6	1	7	6	2	7	5	6
<b>31</b>	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	3	5	3	3	3
<b>32</b>	5	3	6	4	6	4	4	4	6	3	5	4	5	4	6	4	5	3	4	5	5	5
<b>33</b>	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
<b>34</b>	5	4	5	5	6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5
<b>35</b>	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5
<b>36</b>	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	3	6	3	5	4	4	5	5	5
<b>37</b>	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4
<b>38</b>	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5
<b>39</b>	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5
<b>40</b>	5	3	4	3	5	4	4	2	5	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5
<b>41</b>	4	4	6	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4
<b>42</b>	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5
<b>43</b>	4	1	5	3	4	2	6	4	4	2	4	3	4	2	3	2	1	1	2	1	1	2
<b>44</b>	4	4	4	2	6	2	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4
<b>45</b>	3	4	4	4	3	4	6	4	4	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5
<b>46</b>	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	6	5
<b>47</b>	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5
<b>48</b>	6	2	5	3	6	2	5	2	6	3	6	3	3	4	5	4	4	5	3	4	6	5
<b>49</b>	5	2	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5
<b>50</b>	3	5	4	4	4	3	3	6	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5



**LAMPIRAN 3**

**TABULASI DATA *TRY OUT***

**SKALA *WORK LIFE BALANCE***



<b>24</b>	1	3	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3
<b>25</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
<b>26</b>	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
<b>27</b>	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
<b>28</b>	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	5	5	5	5	5	5
<b>29</b>	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2
<b>30</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3
<b>31</b>	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2
<b>32</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3
<b>33</b>	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4
<b>34</b>	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2
<b>35</b>	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	2
<b>36</b>	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2
<b>37</b>	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
<b>38</b>	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4
<b>39</b>	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4
<b>40</b>	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3
<b>41</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4
<b>42</b>	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4
<b>43</b>	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
<b>44</b>	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4
<b>45</b>	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4
<b>46</b>	4	4	3	4	4	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4
<b>47</b>	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4
<b>48</b>	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	4	5	4	5	4	4
<b>49</b>	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4
<b>50</b>	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4

**LAMPIRAN 4**

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**DATA *TRY OUT* SKALA BURNOUT**

**HASIL ANALISIS STATISTIK**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS TRY OUT**  
**SKALA BURNOUT**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	22

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem Burnout 1	71,1800	363,865	,390	,915
Aitem Burnout 2	72,7000	354,051	,586	,912
Aitem Burnout 3	70,9000	366,296	,323	,916
Aitem Burnout 4	72,7200	347,920	,690	,911
Aitem Burnout 5	71,0800	360,157	,387	,915
Aitem Burnout 6	72,7400	353,666	,520	,913
Aitem Burnout 7	71,5200	343,806	,671	,910
Aitem Burnout 8	72,4200	351,310	,531	,913
Aitem Burnout 9	71,3000	347,684	,592	,912
Aitem Burnout 10	72,6600	350,678	,611	,912
Aitem Burnout 11	71,8800	327,700	,814	,906
Aitem Burnout 12	72,6200	349,506	,588	,912
<b>Aitem Burnout 13</b>	<b>71,2000</b>	<b>367,551</b>	<b>,244</b>	<b>,917</b>
Aitem Burnout 14	72,7400	351,176	,578	,912
Aitem Burnout 15	71,6000	337,347	,266	,933
Aitem Burnout 16	72,3400	356,474	,457	,914
Aitem Burnout 17	72,2000	327,020	,824	,906
Aitem Burnout 18	72,5400	330,743	,684	,909
Aitem Burnout 19	72,7600	344,635	,740	,910
Aitem Burnout 20	71,8600	332,776	,693	,909
Aitem Burnout 21	72,3800	320,404	,807	,906
Aitem Burnout 22	72,1600	328,627	,799	,907

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	21

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem Burnout 1	66,8800	353,536	,384	,917
Aitem Burnout 2	68,4000	343,224	,597	,914
Aitem Burnout 3	66,6000	356,327	,305	,918
Aitem Burnout 4	68,4200	337,351	,697	,912
Aitem Burnout 5	66,7800	350,379	,370	,917
Aitem Burnout 6	68,4400	342,660	,534	,914
Aitem Burnout 7	67,2200	333,808	,665	,912
Aitem Burnout 8	68,1200	340,271	,545	,914
Aitem Burnout 9	67,0000	337,755	,584	,913
Aitem Burnout 10	68,3600	339,582	,629	,913
Aitem Burnout 11	67,5800	318,167	,805	,908
Aitem Burnout 12	68,3200	338,753	,598	,913
Aitem Burnout 14	68,4400	339,721	,603	,913
Aitem Burnout 15	67,3000	328,582	,252	,936
Aitem Burnout 16	68,0400	345,264	,475	,915
Aitem Burnout 17	67,9000	317,520	,814	,908
Aitem Burnout 18	68,2400	320,962	,679	,911
Aitem Burnout 19	68,4600	333,682	,757	,911
Aitem Burnout 20	67,5600	323,190	,684	,911
Aitem Burnout 21	68,0800	310,483	,808	,907
Aitem Burnout 22	67,8600	318,653	,798	,908

**LAMPIRAN 5**

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**DATA *TRY OUT* SKALA *WORK***

***LIFE BALANCE***



**HASIL ANALISIS STATISTIK**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS TRY OUT**  
**SKALA WORK LIFE BALANCE**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem WLB 1	53,2600	106,931	,536	,901
Aitem WLB 2	52,9800	103,204	,664	,897
Aitem WLB 3	52,9600	100,366	,757	,894
Aitem WLB 4	52,6000	102,367	,595	,899
Aitem WLB 5	53,0000	99,347	,794	,893
Aitem WLB 6	53,2400	103,574	,615	,899
Aitem WLB 7	53,0400	101,182	,732	,895
Aitem WLB 8	52,8200	102,396	,685	,897
Aitem WLB 9	52,8600	100,123	,751	,894
Aitem WLB 10	52,8000	100,245	,728	,895
Aitem WLB 11	52,7000	99,357	,724	,895
<b>Aitem WLB 12</b>	<b>52,3000</b>	<b>111,888</b>	<b>,178</b>	<b>,912</b>
Aitem WLB 13	52,4600	109,396	,340	,907
Aitem WLB 14	52,1600	107,362	,431	,904
<b>Aitem WLB 15</b>	<b>52,2200</b>	<b>111,481</b>	<b>,196</b>	<b>,912</b>
Aitem WLB 16	52,0000	104,367	,643	,898
Aitem WLB 17	52,2800	106,859	,391	,906

**LAMPIRAN 6**

**SKALA PENELITIAN**

### **Pengantar**

*Assalamualaikum wr.wb*

Perkenalkan saya Nazli Khairani dari mahasiswi Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia. Sebagai mahasiswi Psikologi saya memohon kesediaan kesediaannya untuk mengisi angket ini. Isilah angket ini tanpa ada perasaan khawatir karena tidak ada jawaban yang benar dan salah. Jawaban yang berikan berifat pribadi dan identitas Anda akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, kerjakanlah angket ini secara jujur dan sungguh – sungguh. Anda diharapkan membaca petunjuk pengerjaan sebelum mengisi angket. Terimakasih atas kesediaan Anda karena meluangkan waktu untuk mengerjakan angket ini.

*Wassalamualaikum wr.wb*

Nazli Khairani







## SKALA II

Pernyataan-pernyataan berikut berisi tentang apa yang Anda rasakan terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bacalah setiap pernyataan dengan hati-hati dan tentukan apakah Anda pernah merasakan hal-hal berikut ini tentang pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda. Isilah pernyataan di bawah ini dengan tanda  $\surd$  (*checklist*) dalam kotak yang disediakan untuk menunjukkan frekuensi yang paling tepat pada pernyataan. Jika Anda tidak pernah memiliki perasaan ini, beri tanda  $\surd$  (*checklist*) di kolom “tidak pernah”. Jika Anda pernah memiliki perasaan ini, tunjukkan seberapa sering Anda merasakannya dengan memberikan tanda  $\surd$  (*checklist*) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan seberapa sering Anda merasakan seperti itu.

Contoh :

No	Pertanyaan	Kolom Jawaban				
		1 Tidak Pernah	2 Jarang	3 Terkadang	4 Sering	5 Selalu
1	Saat pulang dari pekerjaan saya merasa bahagia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pertanyaan	Kolom Jawaban				
		1 Tidak Pernah	2 Jarang	3 Terkadang	4 Sering	5 Selalu
1	Saat pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Kehidupan pribadi saya menghabiskan energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Pekerjaan saya menyulitkan saya untuk mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Pekerjaan saya terabaikan karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>5</b>	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6</b>	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja seandainya saya tidak terlalu banyak memiliki urusan pribadi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>7</b>	Kehidupan pribadi saya terabaikan karena pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8</b>	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena banyak hal yang harus saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>9</b>	Saya harus kehilangan aktivitas pribadi yang penting karena terlalu banyak waktu yang saya habiskan untuk bekerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10</b>	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11</b>	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan urusan pribadi di tempat kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>12</b>	Saya dalam suasana hati yang lebih baik di tempat kerja karena hal-hal dalam kehidupan pribadi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>13</b>	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>14</b>	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



---

<b>15</b>	Saya berada dalam suasana hati yang lebih baik ketika berada di rumah karena pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16</b>	Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk pekerjaan hari berikutnya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>17</b>	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah pribadi dan urusan sehari-hari di rumah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**LAMPIRAN 7**

**TABULASI DATA PENELITIAN**

**SKALA *WORK LIFE BALANCE***



26	3	4	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	5	4	2
29	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4
30	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
31	4	4	4	5	4	1	4	1	5	5	4	2	2	2	2	2	3
32	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
33	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	5	5	5	5	4	4
34	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	2
36	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5
37	3	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
40	3	2	4	5	2	2	2	3	3	5	5	2	2	3	2	3	2
41	3	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3
42	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3
43	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	2	2	3	5	3
44	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	1	2	3	2	3	2
45	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	2	3	5	2
46	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
47	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	2	5	4
48	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	2	3	4	1	5	4
49	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3
50	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3
51	3	4	4	3	4	2	1	1	4	5	4	2	3	3	2	3	4
52	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3
53	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2

54	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4
55	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	3	3	4	5	3
56	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4
57	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	5	5	4
58	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
59	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3
60	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3
61	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4	2	3	2	2	3	3
65	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3
66	4	4	3	4	3	3	2	1	1	4	4	3	4	3	4	5	5
67	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3
68	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2
69	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3
72	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4
73	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4
74	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4
75	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4
76	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4
77	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	4	3	5	5	5
78	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	4	4	3
79	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3
80	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4
81	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	2

<b>82</b>	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4
<b>83</b>	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3
<b>84</b>	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4
<b>85</b>	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3
<b>86</b>	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2
<b>87</b>	2	3	5	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	5
<b>88</b>	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3
<b>89</b>	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4
<b>90</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2
<b>91</b>	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4	4	2
<b>92</b>	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4
<b>93</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
<b>94</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>95</b>	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
<b>96</b>	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4	5
<b>97</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
<b>98</b>	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
<b>99</b>	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4
<b>100</b>	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4

**LAMPIRAN 8**

**TABULASI DATA PENELITIAN**

***SKALA BURNOUT***

Tabulasi Data Penelitian Skala Burnout

Subjek	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	BO 7	BO 8	BO 9	BO 10	BO 11	BO 12	BO 14	BO 15	BO 16	BO 17	BO 18	BO 19	BO 20	BO 21	BO 22
1	4	3	6	3	5	1	6	3	4	3	3	3	2	6	2	4	1	1	4	7	6
2	5	3	5	3	5	4	5	4	5	3	6	3	3	5	3	4	5	3	2	7	1
3	4	4	4	3	5	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1
4	5	4	5	3	6	3	6	4	4	4	4	3	2	5	2	2	1	2	2	1	1
5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	2	1	3	4	1	4
6	4	3	5	2	4	1	4	4	4	3	3	1	1	2	3	2	1	1	4	1	3
7	6	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	6	3	4
8	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3
9	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	4	1	1
10	3	4	5	3	5	3	6	3	5	3	5	3	3	5	3	5	6	3	5	5	4
11	4	5	4	3	6	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5
12	4	1	7	1	4	4	4	1	4	3	3	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1
13	3	4	5	3	5	3	5	2	5	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5
14	5	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2	3	5	3	5	2	2	5	2	2	2
15	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3
16	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4
17	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3
18	4	4	5	1	5	2	6	1	4	4	4	3	1	4	4	4	1	1	4	1	2
19	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3
20	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4
21	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	4	4	4	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	3
23	4	2	5	1	4	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1
24	5	3	7	3	7	1	5	3	7	2	5	2	2	5	3	4	1	3	5	3	5



<b>25</b>	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4
<b>26</b>	5	2	6	2	4	1	3	2	4	1	2	1	2	4	4	2	1	2	6	1	1
<b>27</b>	1	6	2	4	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2
<b>28</b>	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	5	2	1	3	3	1	3
<b>29</b>	1	3	4	5	5	2	3	4	2	6	2	5	2	2	2	1	1	2	3	2	3
<b>30</b>	6	3	5	3	4	4	1	4	4	4	2	4	3	2	4	2	1	3	2	1	1
<b>31</b>	1	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	6	5	1	2	6	2	2	2
<b>32</b>	4	3	4	6	4	4	2	4	3	5	2	4	3	3	4	2	1	4	1	1	3
<b>33</b>	5	2	5	3	5	1	3	3	4	2	4	1	1	7	1	4	4	3	5	5	5
<b>34</b>	4	3	4	3	5	3	6	2	5	2	6	2	2	5	2	5	6	5	6	5	5
<b>35</b>	2	5	3	5	3	4	3	4	3	3	1	4	2	1	5	1	1	3	2	1	1
<b>36</b>	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	1	4	2	1	1
<b>37</b>	1	1	3	2	1	1	1	5	3	2	2	1	1	2	5	7	1	7	1	1	1
<b>38</b>	5	1	5	2	4	1	3	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
<b>39</b>	5	2	5	2	5	1	2	4	7	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2
<b>40</b>	4	3	4	3	4	4	1	3	4	3	1	3	3	1	3	1	1	4	1	1	1
<b>41</b>	2	4	4	3	1	4	1	1	4	4	1	4	3	3	1	1	1	2	1	1	1
<b>42</b>	5	2	5	3	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1
<b>43</b>	3	2	2	3	2	3	1	1	4	2	3	3	1	1	2	1	1	1	4	1	1
<b>44</b>	4	2	5	1	3	3	4	3	3	4	1	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1
<b>45</b>	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	5	3	3	4	1	1	3	2	1	3
<b>46</b>	5	2	4	2	4	1	2	1	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3
<b>47</b>	4	1	4	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
<b>48</b>	4	1	4	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
<b>49</b>	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	4	1	1	2	1	2	2
<b>50</b>	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	1	3	2	2	4	1	1	2	1	2	2
<b>51</b>	3	5	2	5	3	3	3	6	3	4	3	6	5	4	5	2	4	5	4	4	4

<b>52</b>	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5
<b>53</b>	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4
<b>54</b>	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	2	5	4	4
<b>55</b>	5	4	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5
<b>56</b>	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4
<b>57</b>	4	3	4	3	5	2	6	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
<b>58</b>	4	4	5	2	6	2	6	2	6	3	4	4	3	5	3	6	4	3	4	4	4
<b>59</b>	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3
<b>60</b>	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5
<b>61</b>	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	6	2	6	6	2	6	6	6
<b>62</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
<b>63</b>	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4
<b>64</b>	2	5	4	5	4	5	4	3	6	2	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4
<b>65</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	6	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4
<b>66</b>	3	4	3	4	4	3	4	4	6	2	6	1	5	4	3	4	4	3	5	4	4
<b>67</b>	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4
<b>68</b>	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3
<b>69</b>	4	3	5	3	5	3	5	2	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5
<b>70</b>	3	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	6	2	6	3	2	5	2	2	2
<b>71</b>	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	3	2	3	5	4	3	3
<b>72</b>	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5
<b>73</b>	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	5
<b>74</b>	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	5	4	5
<b>75</b>	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5
<b>76</b>	3	4	5	4	5	3	4	3	6	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5
<b>77</b>	5	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5
<b>78</b>	4	3	5	3	5	2	5	2	5	2	5	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5

<b>79</b>	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4
<b>80</b>	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	2	6	4	3	3	5	4	5	2	3	3
<b>81</b>	4	3	5	2	5	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1
<b>82</b>	3	4	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	6	6	7
<b>83</b>	3	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	6	7	4
<b>84</b>	5	3	4	4	5	3	6	3	5	5	4	4	3	5	3	6	4	3	4	3	4
<b>85</b>	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3
<b>86</b>	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5
<b>87</b>	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	3	4	4	4	1	4
<b>88</b>	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4
<b>89</b>	4	4	5	5	4	3	6	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3
<b>90</b>	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4
<b>P</b>	5	2	4	1	4	3	4	2	4	2	3	2	5	3	2	2	1	2	2	1	2
<b>92</b>	5	3	5	2	6	2	6	2	5	3	5	3	3	5	4	4	2	3	5	5	6
<b>93</b>	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
<b>94</b>	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
<b>95</b>	5	3	4	3	5	2	6	3	4	3	4	3	2	6	2	5	3	3	4	5	5
<b>96</b>	7	1	6	2	6	2	5	3	5	2	4	3	2	4	4	2	1	4	4	4	4
<b>97</b>	4	2	6	2	4	1	4	1	4	2	3	3	1	4	3	2	1	1	4	2	2
<b>98</b>	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	4	1	2
<b>99</b>	6	2	5	2	6	3	6	4	4	4	3	4	2	3	4	1	1	1	5	4	3
<b>100</b>	5	4	4	4	5	3	5	3	5	2	6	2	2	5	3	5	5	2	6	6	5

**LAMPIRAN 9**

**SKOR TOTAL KEDUA SKALA**

<b>Subjek</b>	<b>SKALA BURNOUT</b>	<b>SKALA WORK LIFE BALANCE</b>
1	77	55
2	84	45
3	62	64
4	69	55
5	66	59
6	56	64
7	86	49
8	42	63
9	58	68
10	87	47
11	87	51
12	51	57
13	86	49
14	66	51
15	85	50
16	81	42
17	69	55
18	65	54
19	69	55
20	82	69
21	27	83
22	42	74
23	41	63
24	81	40
25	66	55
26	55	63
27	56	52
28	72	50
29	60	72
30	63	57
31	58	54
32	67	54
33	73	43
34	86	45
35	57	69
36	60	72
37	49	78
38	41	73
39	49	65
40	53	50
41	47	72
42	53	67
43	42	68
44	50	62
45	63	66
46	43	71
47	35	68
48	36	66
49	51	65
50	49	64

51	83	52
52	84	47
53	81	47
54	78	51
55	86	46
56	86	48
57	86	52
58	84	47
59	83	52
60	88	47
61	89	53
62	82	47
63	81	62
64	85	56
65	79	50
66	80	57
67	88	51
68	84	56
69	84	45
70	80	51
71	81	50
72	85	49
73	87	46
74	82	45
75	89	47
76	84	50
77	89	43
78	82	42
79	83	51
80	81	47
81	53	70
82	92	53
83	85	48
84	86	51
85	79	52
86	86	47
87	78	61
88	90	55
89	91	54
90	80	54
91	56	64
92	84	44
93	82	52
94	82	51
95	80	46
96	75	45
97	56	60
98	63	65
99	73	52
100	87	50

**LAMPIRAN 10**

**HASIL UJI ASUMSI**

## ANALISIS STATISTIK

## Uji Asumsi

## 1. Uji Normalitas

**NPar****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Aitem Burnout	Aitem Work Life Balance
N		100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	71,25	55,44
	Std. Deviation	16,223	9,262
Most Extreme Differences	Absolute	,205	,149
	Positive	,107	,149
	Negative	-,205	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		2,052	1,489
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,024

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## 2. Uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Aitem Burnout * Aitem Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	20535,590	34	603,988	7,113	,000
		Linearity	16448,214	1	16448,214	193,713	,000
	Within Groups	Deviation from Linearity	4087,376	33	123,860	1,459	,097
			5519,160	65	84,910		
		Total	26054,750	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Aitem Burnout * Aitem Work Life Balance	-,795	,631	,888	,788

**LAMPIRAN 11**

**HASIL UJI HIPOTESIS**

## Hasil Uji Hipotesis

### Correlations

		Aitem Burnout	Aitem Work Life Balance
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-,706**
	Aitem Burnout		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	100	100
	Correlation Coefficient	-,706**	1,000
	Aitem Work Life Balance		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	100	100

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

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Aitem Burnout	100	27	92	71,25	16,223
Aitem Work Life Balance	100	40	83	55,44	9,262
Valid N (listwise)	100				

## Korelasi Variabel Penelitian dengan Usia

### Variabel Burnout

		Correlations	
		skor total burnout	Usia Responden
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-,184
	skor total burnout	.	,067
	Sig. (2-tailed)		
	N	100	100
	Correlation Coefficient	-,184	1,000
	Usia Responden	,067	.
	Sig. (2-tailed)		
	N	100	100

### Variabel Work Life Balance

		Correlations	
		Usia Responden	skor total work life balance
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,127
	Usia Responden	.	,207
	Sig. (2-tailed)		
	N	100	100
	Correlation Coefficient	,127	1,000
	skor total work life balance	,207	.
	Sig. (2-tailed)		
	N	100	100

## Hasil Uji Korelasi

### a. Aspek Work Life Balance dengan Burnout

			Correlations				
			skor total burnout	WIPL	PLIW	PLEW	WEPL
Spearman 's rho	skor total burnout	Correlation Coefficient	1,000	-,643**	-,694**	-,309**	,058
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,002	,566
		N	100	100	100	100	100
	WIPL	Correlation Coefficient	-,643**	1,000	,852**	,042	-,263**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,676	,008
		N	100	100	100	100	100
	PLIW	Correlation Coefficient	-,694**	,852**	1,000	,049	-,315**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,631	,001
		N	100	100	100	100	100
	PLEW	Correlation Coefficient	-,309**	,042	,049	1,000	,606**
		Sig. (2-tailed)	,002	,676	,631	.	,000
		N	100	100	100	100	100
	WEPL	Correlation Coefficient	,058	-,263**	-,315**	,606**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,566	,008	,001	,000	.
		N	100	100	100	100	100

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

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
skor total burnout	100	27,00	92,00	71,2500	16,22280
Work Interference with Personal Life	100	7,00	23,00	15,4400	4,16653
Personal Life Interference with Work	100	7,00	30,00	19,3500	5,06398
Personal Life Enhancement of Work	100	5,00	15,00	10,4800	2,19954
Work Enhancement with Personal	100	6,00	15,00	10,1700	2,20676
Valid N (listwise)	100				

### b. Aspek Burnout dengan Work Life Balance

			Correlations			
			skor total work life balance	Emotional Exhaustion	Personal Accomplish ment	Depersonalizi on
Spearman's rho	skor total	Correlation Coefficient	1,000	-,692**	-,282**	-,757**
	work life	Sig. (2-tailed)	.	,000	,005	,000
	balance	N	100	100	100	100
	Emotional	Correlation Coefficient	-,692**	1,000	,060	,695**
	Exhaustion	Sig. (2-tailed)	,000	.	,554	,000
		N	100	100	100	100
	Personal	Correlation Coefficient	-,282**	,060	1,000	,404**
	Accomplish	Sig. (2-tailed)	,005	,554	.	,000
	ment	N	100	100	100	100
	Depersonali	Correlation Coefficient	-,757**	,695**	,404**	1,000
	zation	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		N	100	100	100	100

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

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
skor total work life balance	100	40,00	83,00	55,4400	9,26198
Emotional Exhaustion	100	14,00	45,00	30,2800	7,27120
Personal Accomplishment	100	8,00	41,00	25,5200	6,92015
Depersonalization	100	5,00	27,00	15,4500	6,32356
Valid N (listwise)	100				

**Hasil Uji Beda**  
**Berdasarkan Pendidikan**

**Group Statistics**

	pendidikan responden	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
skor total burnout	DIII	51	69,4510	16,75269	2,34585
	S1	49	73,1224	15,60266	2,22895
skor total work life balance	DIII	51	56,6471	9,49700	1,32985
	S1	49	54,1837	8,93419	1,27631

**Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
skor total burnout	Equal variances assumed	1,964	,164	-1,133	98	,260	-3,67147	3,24057	-10,10228	2,75934
	Equal variances not assumed			-1,135	97,908	,259	-3,67147	3,23593	-10,09313	2,75020
skor total work life balance	Equal variances assumed	2,637	,108	1,335	98	,185	2,46339	1,84549	-1,19894	6,12571
	Equal variances not assumed			1,336	97,958	,184	2,46339	1,84322	-1,19445	6,12122

**LAMPIRAN 12**

**PENORMAAN**



## PENORMAAN

### 1. Burnout

Skor Minimal : 1

Nilai Minimal :  $1 \times 12 = 12$

Skor Maximal : 5

Nilai Maximal :  $5 \times 12 = 60$

Jumlah aitem : 12

#### Mean ( $\mu$ )

$$\begin{aligned}
 M &= \frac{(\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Maksimal}) + (\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Minimal})}{2} \\
 &= \frac{(21 \times 7) + (21 \times 1)}{2} \\
 &= \frac{147 + 21}{2} \\
 &= \frac{168}{2} \\
 &= 84
 \end{aligned}$$

#### Standar Deviasi (SD) $\sigma$

$$\begin{aligned}
 SD &= \frac{(\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Maksimal}) - (\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Minimal})}{6} \\
 &= \frac{(21 \times 7) - (21 \times 1)}{6} \\
 &= \frac{147 - 21}{6} \\
 &= \frac{126}{6} \\
 &= 21
 \end{aligned}$$

**Sangat Tinggi**

$$\begin{aligned} X > \mu + 1.8 \sigma &= X > 84 + 1.8 (21) \\ &= X > 84 + 37.8 \\ &= X > 121.8 \end{aligned}$$

**Tinggi**

$$\begin{aligned} \mu + 0.6 \leq X < \mu + 1.8 \sigma &= 84 + 0.6 (21) \leq X < 84 + 1.8 (21) \\ &= 84 + 12.6 \leq X < 84 + 37.8 \\ &= 96.6 \leq X < 121.8 \end{aligned}$$

**Sedang**

$$\begin{aligned} \mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma &= 84 - 0.6 (21) \leq X < 84 + 0.6 (21) \\ &= 84 - 12.6 \leq X < 84 + 12.6 \\ &= 71.4 \leq X < 96.6 \end{aligned}$$

**Rendah**

$$\begin{aligned} \mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma &= 84 - 1.8 (21) \leq X < 84 - 0.6 (21) \\ &= 84 - 37.8 \leq X < 84 - 12.6 \\ &= 46.2 \leq X < 71.4 \end{aligned}$$

**Sangat Rendah**

$$\begin{aligned} X < \mu - 1.8 \sigma &= X < 84 - 1.8 (21) \\ &= X < 84 - 37.8 \\ &= X < 46.2 \end{aligned}$$

## 2. Work Life Balance

Skor Minimal : 1

Nilai Minimal :  $1 \times 17 = 17$

Skor Maximal : 5

Nilai Maximal :  $5 \times 17 = 85$

Jumlah aitem : 17

**Mean ( $\mu$ )**

$$\begin{aligned}
 M &= \frac{(\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Maksimal}) + (\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Minimal})}{2} \\
 &= \frac{(17 \times 5) + (17 \times 1)}{2} \\
 &= \frac{85 + 17}{2} \\
 &= \frac{102}{2} \\
 &= 51
 \end{aligned}$$

**Standar Deviasi (SD)  $\sigma$**

$$\begin{aligned}
 SD &= \frac{(\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Maksimal}) - (\text{Jumlah Aitem} \times \text{Skor Minimal})}{6} \\
 &= \frac{(17 \times 5) - (17 \times 1)}{6} \\
 &= \frac{85 - 17}{6} \\
 &= \frac{68}{6} \\
 &= 11.3
 \end{aligned}$$

**Sangat Tinggi**

$$\begin{aligned} X > \mu + 1.8 \sigma &= X > 51 + 1.8 (11.3) \\ &= X > 51 + 20.34 \\ &= X > 71.34 \end{aligned}$$

**Tinggi**

$$\begin{aligned} \mu + 0.6 \leq X < \mu + 1.8 \sigma &= 51 + 0.6 (11.3) \leq X < 51 + 1.8 (11.3) \\ &= 51 + 6.78 \leq X < 51 + 20.34 \\ &= 57.78 \leq X < 71.34 \end{aligned}$$

**Sedang**

$$\begin{aligned} \mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma &= 51 - 0.6 (11.3) \leq X < 51 + 0.6 (11.3) \\ &= 51 - 6.78 \leq X < 51 + 6.78 \\ &= 44.22 \leq X < 57.78 \end{aligned}$$

**Rendah**

$$\begin{aligned} \mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma &= 51 - 1.8 (11.3) \leq X < 51 - 0.6 (11.3) \\ &= 51 - 20.43 \leq X < 51 - 6.78 \\ &= 30.57 \leq X < 44.2 \end{aligned}$$

**Sangat Rendah**

$$\begin{aligned} X < \mu - 1.8 \sigma &= X < 51 - 1.8 (11.3) \\ &= X < 51 - 20.43 \\ &= X < 30.57 \end{aligned}$$

**LAMPIRAN 13**

**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 : 16 Januari 2018  
 Nomor : 60 / Dek / 70/Div.Um.RT / / 2018  
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru  
 di Pekanbaru

*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 : **Nazli Khairani**  
 Nomor Mahasiswa : **14320290**  
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT PADA PERAWAT**

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

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan,

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

Dosen Pembimbing,

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

**LAMPIRAN 14**

**SURAT KETERANGAN SELESAI**

**PENELITIAN**



RUMAH SAKIT ISLAM  
**IBNU SINA**  
PEKANBARU



TERAKREDITASI PARIPURNA  
KARS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pekanbaru, 25 Jumadil Akhir 1439 H  
13 Maret 2018 M

**SURAT KETERANGAN**  
No: 333/SKET/02/VI/1439H

Manajemen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nazli Khairani  
Nim : 14320290  
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru/ 4 September 1996  
Alamat : Jl. Limbungan gg Wirabima No 2 Rumbai Pekanbaru Riau  
Institusi Pendidikan : Universitas Islam Indonesia

Benar telah melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru Riau pada tanggal 27 Februari 2018 sampai dengan 13 Maret 2018, untuk penelitian dengan judul :

**"Hubungan Work Life Balance Dan Burnout Pada Perawat"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Billahi taufiq wal hidayah.*

Wassalam,  
RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru

  
Rizki Sam, SE  
Ass Manajer SDM, Legal & Diklat