

## Hubungan Antara *Work Life Balance* dan *Psychological Well-Being* pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat (Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Hasan Sadikin Bandung)

Yunita Zulfa Fauziah, Evi Sri Nurhastuti, Karima Astari

Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : yunita.zf20@student.unibi.ac.id; evisrinurhastuti@unibi.ac.id; karimaastari@unibi.ac.id.

### Abstrak

Jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia terus mengalami peningkatan, terutama di bidang kesehatan. Sebagian besar di antaranya adalah perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak. Salah satunya Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Hasan Sadikin Bandung yang menghadapi tantangan dalam menjalankan peran ganda sebagai ibu, istri, dan tenaga kesehatan, yang seringkali menyebabkan kesulitan dalam mengatur waktu untuk keluarga dan diri sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit tersebut. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan teknik *purposive sampling*, melibatkan 89 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang mengukur tingkat *work life balance* dan *psychological well-being*. Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi Spearman ( $r_s$ ) sebesar 0,306 dengan tingkat signifikansi 0,004 ( $p < 0,05$ ), yang mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dan *psychological well-being*. Artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula tingkat *psychological well-being*-nya. Perawat yang mampu membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya.

**Keywords:** *work life balance, psychological well-being, female nurse*

## 1 PENDAHULUAN

Peran wanita dalam dunia kerja semakin signifikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, tercatat terdapat 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia, dengan perawat wanita mendominasi profesi keperawatan sebesar 71% dari total 511.191 perawat (Kementerian Kesehatan, 2021). Sejalan dengan itu, data dari Badan Pusat Statistik mencatat peningkatan jumlah tenaga kerja formal wanita dari 36,2% pada tahun 2021 menjadi 38,98% pada tahun 2022. Peningkatan ini menunjukkan semakin besarnya kontribusi wanita, khususnya di sektor kesehatan.

Perawat memiliki peran vital dalam sistem pelayanan kesehatan, termasuk menciptakan kenyamanan dan mendukung proses penyembuhan pasien (Pamintaningtiyas et al., 2020). Namun, tidak sedikit dari mereka yang juga berperan sebagai ibu dan istri, sehingga perlu menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik. Kondisi ini kerap kali menimbulkan tantangan, terutama bagi perawat yang memiliki anak usia dini, karena jadwal kerja yang tidak menentu dapat menghambat waktu berkualitas bersama keluarga (Nugraha et al., 2022).

Khususnya di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung, beban kerja perawat semakin tinggi seiring dengan meningkatnya jumlah pasien, dari 420.666 kunjungan pada tahun 2022 menjadi 524.868 pada tahun 2023. Pekerjaan di rumah sakit, baik di rawat jalan maupun rawat inap, menuntut perawat untuk memiliki kompetensi tinggi dan perhatian penuh terhadap pasien (Ernauli, 2014). Dalam situasi ini, perawat yang juga ibu sering kali harus membagi perhatian dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga, yang dapat menimbulkan konflik peran.

Dalam budaya Timur, termasuk Indonesia, peran pengasuhan anak lebih banyak dibebankan pada ibu (McHale et al., 2014). Masa kanak-kanak, khususnya usia di bawah enam tahun, merupakan periode

krusial dalam perkembangan anak (*golden age*), sehingga keterlibatan orang tua, terutama ibu, sangat penting (Bisri Mustofa, 2022; Pratiwi & Ahmad, 2020). Namun, ibu yang bekerja sebagai perawat menghadapi tekanan tambahan akibat tanggung jawab ganda, yang berdampak pada kondisi psikologis mereka (Nomaguchi et al., 2009).

Meski demikian, tidak semua ibu mengalami kesulitan yang sama. Beberapa di antaranya mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja, kehidupan pribadi, dan kehidupan keluarga yang dikenal dengan konsep *Work Life Balance*. Menurut Fisher et al. (2009), *work life balance* adalah upaya individu untuk menyeimbangkan berbagai peran dalam kehidupan, sedangkan Delecta (2011) menyebutnya sebagai kondisi tanpa konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Survei awal terhadap sepuluh ibu yang bekerja di bidang kesehatan menunjukkan bahwa enam di antaranya merasa kesulitan dalam mengatur waktu dan tugas, serta jarang memiliki waktu untuk diri sendiri. Hasil wawancara dengan perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung yang memiliki anak di bawah enam tahun juga mengungkapkan adanya variasi dalam kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beberapa merasa terbantu dengan kehadiran pengasuh, sementara lainnya merasa kelelahan, kesulitan mengelola emosi anak, hingga mengalami kendala saat mengambil cuti.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* berkaitan erat dengan *psychological well-being*. Fauzi (2018) menemukan adanya hubungan negatif antara ketidakseimbangan kerja-kehidupan dan stres kerja. Handayani, Afiati, dan Adityanti (2015) menyebutkan bahwa *work life balance* dapat dikategorikan menjadi tiga: seimbang, tidak seimbang karena dominasi pekerjaan, dan tidak seimbang karena dominasi keluarga. Keseimbangan ini sangat menentukan kesejahteraan psikologis individu, yang mencakup rasa bahagia, memiliki tujuan hidup, dan relasi sosial yang baik (Ryff & Singer dalam Hastuti et al., 2024).

Namun, wanita yang memilih bekerja setelah menikah juga menghadapi dilema emosional, seperti kecemasan meninggalkan anak dan meningkatnya beban tanggung jawab (Hansen & Cramer dalam Anggarwati, 2019). Hal ini diperkuat oleh penelitian Nuraini (2018) yang menunjukkan bahwa shift malam dapat mengganggu kesejahteraan psikologis perawat karena gangguan waktu istirahat dan tekanan kerja yang tinggi. Kelelahan akibat menangani banyak pasien di malam hari mengganggu istirahat yang seharusnya mereka miliki. Tuntutan peran sebagai ibu dan istri juga berdampak pada pencapaian kesejahteraan psikologis.

*Work life balance* dan *psychological well-being* sangat penting bagi wanita pekerja, seperti yang diungkapkan oleh Masdin (2021). Ketika wanita dapat menjalankan peran mereka secara optimal, mereka lebih mampu mengevaluasi dan merefleksikan kehidupan mereka. Kesejahteraan psikologis yang baik berkaitan erat dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; semakin tinggi keseimbangan tersebut, semakin tinggi kesejahteraan psikologisnya.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 *Work life balance* (WLB)

Merupakan kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, menghasilkan kepuasan kerja dan mengurangi konflik antara kedua peran. Menurut Kalliath dan Brought (2008), WLB menciptakan perasaan adil dalam memenuhi tanggung jawab tersebut. Robbins dan Westman (2010) menambahkan bahwa WLB melibatkan kepuasan dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan berbagai peran dalam kehidupan.

Schermerhorn (2005) menekankan bahwa karyawan merasa tidak sukses dalam karir jika kebutuhan pribadi dan keluarga tidak terpenuhi, meskipun mereka mendapatkan gaji tinggi. Hutcheson (2012) menggambarkan WLB sebagai kepuasan individu dalam mencapai keseimbangan hidup. Fisher (2016) menyebutkan bahwa WLB berkaitan dengan isu waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mengidentifikasi empat dimensi yang membentuk *work life balance* (WLB): a) *Work Interference with Personal Life*: Mengukur seberapa besar pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, seperti kesulitan mengatur waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi akibat tuntutan pekerjaan; b) *Personal Life Interference with Work*: Mengukur seberapa besar kehidupan pribadi memengaruhi pekerjaan, misalnya masalah pribadi yang mengganggu konsentrasi dan kinerja di tempat kerja; c) *Personal Life Enhancement of Work*: Menggambarkan bagaimana kehidupan pribadi yang

positif dapat meningkatkan performa di tempat kerja, contohnya ketika kebahagiaan dalam kehidupan pribadi membawa suasana hati yang baik saat bekerja, d) *Work Enhancement of Personal Life*: Mengacu pada seberapa besar pekerjaan berkontribusi pada kualitas kehidupan pribadi, seperti keterampilan yang diperoleh dari pekerjaan yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Keempat dimensi ini saling terkait dan mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu.

## 2.2 Psychological well-being

Ryff (1989), *psychological well-being* mencakup kondisi mental yang sehat, di mana individu dapat menerima diri sendiri, membangun hubungan positif, memiliki otonomi, mengendalikan lingkungan, menetapkan tujuan hidup, dan terus mengembangkan potensi. Kesejahteraan psikologis yang baik ditandai oleh kemandirian, hubungan positif, penerimaan diri, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup. Kesimpulannya, *psychological well-being* adalah kemampuan individu untuk menerima kondisi sosial dan tetap membangun interaksi positif di sekitarnya.

Menurut Ryff, terdapat enam dimensi *psychological well-being* (1989; 1995): a) *Self-acceptance*: Penerimaan diri sebagai pusat kesehatan mental, di mana individu menerima kekurangan dan kelebihan dirinya, yang mendukung aktualisasi diri dan kedewasaan; b) *Positive relations with others*: Hubungan positif menunjukkan kemampuan individu untuk berempati, mencintai, dan bersahabat, yang mencerminkan kedewasaan dan aktualisasi diri; c) *Autonomy*: Kemampuan individu untuk menentukan tindakan dan mengatur perilaku sendiri, mencerminkan kemandirian dan penguasaan terhadap diri.

Terdapat enam dimensi *psychological well-being* (Ryff, 1989; 1995): a) *Self-acceptance*: Penerimaan diri sebagai pusat kesehatan mental, di mana individu menerima kekurangan dan kelebihan dirinya, yang mendukung aktualisasi diri dan kedewasaan; b) *Positive relations with others*: Hubungan positif menunjukkan kemampuan individu untuk berempati, mencintai, dan bersahabat, yang mencerminkan kedewasaan dan aktualisasi diri; c) *Autonomy*: Kemampuan individu untuk menentukan tindakan dan mengatur perilaku sendiri, mencerminkan kemandirian dan penguasaan terhadap diri; d) *Environmental Mastery*: Kemampuan untuk memilih dan membentuk lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikis, serta berkreasi dalam mengubah lingkungan melalui aktivitas mental dan fisik; e) *Purpose in life*: Memiliki tujuan dan makna dalam hidup, yang mencerminkan kedewasaan dan memberikan harapan serta arti dalam kehidupan; f) *Personal growth*: Upaya berkelanjutan untuk mengembangkan potensi diri, yang memungkinkan individu meraih aktualisasi diri dan pencapaian pribadi

## 3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2018), melibatkan penelitian pada populasi dengan pengambilan sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis. Populasi yang diteliti adalah ibu yang bekerja sebagai perawat dan memiliki anak berusia di bawah 6 tahun di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. Terdapat 14 perawat wanita yang memenuhi kriteria tersebut. Teknik analisis menggunakan statistik non parametrik dengan data ordinal dan uji korelasi rank Spearman ( $r_s$ ).

## 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis uji hipotesis dengan uji korelasi *rank spearman*, ditemukan koefisien korelasi positif ( $r_s = 0,306$ ) dan nilai signifikansi 0,004. H1 diterima. Artinya, terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. Semakin tinggi *work life balance*, semakin tinggi *psychological well-being* pada ibu yang bekerja sebagai perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,306 menunjukkan kekuatan hubungan yang rendah, tetapi tetap bermakna secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa ibu yang bekerja sebagai perawat dan mampu mengelola keseimbangan antara peran sebagai pekerja, ibu, dan istri cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan teori *work life balance* yang dikemukakan oleh Delecta (2011), bahwa keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mampu mengurangi konflik peran dan meningkatkan kepuasan hidup.

Dalam konteks perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung, yang memiliki beban kerja tinggi akibat peningkatan jumlah pasien, kemampuan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja menjadi sangat penting. Beban kerja yang tinggi, terutama bagi perawat dengan anak di bawah usia enam tahun, dapat menurunkan kualitas waktu bersama keluarga dan berdampak negatif pada *psychological well-being*. Namun, hasil wawancara yang mendukung penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa perawat berhasil menjalankan peran ganda tersebut dengan dukungan dari sistem sosial seperti pengasuh, pasangan, serta kemampuan adaptasi terhadap rutinitas.

Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Fauzi (2018) yang menyatakan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat. Selain itu, Masdin (2021) menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis wanita pekerja, termasuk perasaan puas, bermakna, dan mampu mengelola stres secara efektif.

Untuk lebih memperjelas gambaran variabel, akan disajikan pembahasan hasil uji median. Hasil uji median menunjukkan bahwa 55,1% ibu yang bekerja sebagai perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung memiliki *work life balance* yang tinggi. Dengan kata lain, sebagian besar perawat yang juga berperan sebagai ibu telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab mereka di antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini menjadi indikator positif, terutama mengingat konteks kerja perawat yang memiliki beban fisik dan emosional tinggi, serta tanggung jawab rumah tangga yang tidak ringan.

Hasil ini konsisten dengan wawancara dalam penelitian, yang menunjukkan beberapa perawat sudah terbiasa dengan rutinitas kerja, terbantu oleh pengasuh dalam mengurus rumah tangga, serta tetap berusaha menjaga komunikasi dan kedekatan emosional dengan anak-anak, meskipun memiliki jadwal kerja yang padat.

Greenhaus dan Allen (2021), keseimbangan bukan hanya tentang membagi waktu, tetapi juga tentang memanfaatkan waktu secara efektif tanpa merasa terbebani. Dukungan dari keluarga, seperti suami yang terlibat dalam rumah tangga, juga membantu mengurangi beban ibu (Kossek & Lee, 2021).

Sebaliknya terdapat 44,9 % responden memiliki rendah *work life balance*. Rendahnya *work life balance* pada 44,9% responden kemungkinan besar disebabkan oleh berbagai tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik sebagai pegawai, individu maupun sebagai ibu rumah tangga. Ada berbagai peran yang harus dijalankan tidak diimbangi dengan sumberdaya cenderung menguras energi, menyebabkan kelelahan, dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Dalam konteks ini, tuntutan pekerjaan perawat yang tinggi dapat menyita waktu dan energi yang seharusnya digunakan untuk berinteraksi dengan keluarga, merawat anak, dan merawat diri sendiri.

Sedangkan hasil uji median untuk *psychological well-being*. Sebagian besar perawat mampu menunjukkan tingkat *psychological well-being* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden atau perawat mampu mengatur tuntutan kehidupan, baik di ranah pekerjaan maupun keluarga, dengan menetapkan batasan antara peran kerja dan peran pribadi, menjaga hubungan yang positif dengan anak, pasangan, dan rekan kerja. Sejalan dengan pendapat Deci et al. (2020), kesejahteraan psikologis dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis, yaitu: rasa memiliki kendali atas hidup sendiri, perasaan mampu dan efektif dalam menjalankan tugas), dan rasa memiliki hubungan yang bermakna dengan orang lain.

Dengan demikian, perawat yang merasa diberdayakan di tempat kerja, memiliki dukungan sosial, dan mampu mengelola peran mereka secara positif akan cenderung mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Meski sebagian besar menunjukkan kesejahteraan yang tinggi, 48,3% perawat mengalami *psychological well-being* yang rendah, yang merupakan angka yang cukup signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hampir separuh perawat berada dalam keadaan psikologis yang tertekan atau kurang optimal.

Beberapa faktor yang mungkin menyebabkan hal ini antara lain, kurangnya kontrol atas jadwal kerja atau keputusan pribadi, rasa tidak kompeten dalam menjalankan peran ganda, terutama saat

menghadapi konflik antara pekerjaan dan kebutuhan anak, minimnya dukungan sosial dari lingkungan kerja atau keluarga.

Sejalan dengan temuan Baker et al. (2021), yang menyatakan bahwa *psychological well-being* akan terganggu ketika seseorang merasa tidak memiliki kendali, tidak mendapatkan pengakuan kompetensi, dan kurang dukungan sosial. Dalam konteks kerja perawat dengan pekerjaan yang padat dan dinamis, tekanan emosional serta tuntutan fisik sering kali tidak diimbangi dengan sistem pendukung yang memadai, sehingga meningkatkan risiko stres, kelelahan emosional, dan kepuasan hidup yang rendah.

Hasil uji *Crosstab* menunjukkan bahwa terdapat 30 perawat (33,7%) yang memiliki *work life balance* dan *psychological well-being* yang sama-sama tinggi. Persentase ini merupakan temuan yang signifikan dan memperkuat hasil korelasi sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Perawat yang termasuk dalam kelompok adalah mereka yang mampu menyeimbangkan peran profesional dan peran keluarga, termasuk tanggung jawab sebagai ibu, mengelola stres kerja dan tekanan emosional dengan lebih baik, membangun hubungan interpersonal yang positif, baik di tempat kerja maupun di rumah dan menjaga kondisi psikologis yang stabil dan positif, termasuk kepuasan terhadap kehidupan. Sejalan dengan Fisher et al. (2009) dan Delecta (2011), bahwa individu yang memiliki *work life balance* yang tinggi akan memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial, mengalami lebih sedikit konflik peran, memiliki ketahanan yang lebih tinggi terhadap stres kerja dan secara langsung berdampak pada *psychological well-being*, yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas, mampu mengatur hidup, dan merasakan makna dalam aktivitas sehari-hari (Ryff & Singer, dalam Hastuti et al., 2024).

Terdapat 19 perawat (21,3%) yang memiliki *work life balance* tinggi, tetap mengalami tingkat *psychological well-being* yang rendah.

Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya *work life balance* tidak selalu menjamin kesejahteraan psikologis yang optimal, dan faktor lain kemungkinan besar turut berperan dalam memengaruhi kondisi psikologis individu. Perawat dalam kategori mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, tetapi masih mengalami stres emosional, kelelahan, atau tekanan internal yang tidak tertangani.

Sejalan dengan penelitian Deci et al. (2020) dan Baker et al. (2021), yang menekankan bahwa *psychological well-being* tidak hanya ditentukan oleh keseimbangan waktu, tetapi juga oleh kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial, kondisi kerja yang mendukung, termasuk lingkungan yang positif dan bebas dari tekanan emosional berlebihan, dan persepsi makna dan pencapaian hidup, yang bisa terpengaruh oleh faktor pribadi maupun kontekstual.

Sedangkan yang menjadi penyebab *Psychological Well-being* rendah, diantaranya burnout, terutama dalam pekerjaan dengan intensitas tinggi dan tekanan emosional, seperti unit rawat inap atau gawat darurat, kurangnya apresiasi dan pengakuan atas pekerjaan, yang dapat mengurangi makna kerja, kelelahan fisik dan mental, terutama akibat shift panjang atau kerja malam, masalah pribadi seperti konflik rumah tangga, kurang dukungan dari pasangan, atau beban pengasuhan yang berat serta minimnya ruang untuk pemulihan psikologis, misalnya kurang waktu untuk hobi, istirahat, atau aktivitas menyenangkan.

Terdapat 16 perawat (18,0%) yang memiliki *work life balance* rendah, namun tetap menunjukkan *psychological well-being* yang tinggi. Temuan ini cukup menarik, karena secara umum diharapkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berbanding lurus dengan kesejahteraan psikologis. Namun, kondisi ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat tetap tinggi meskipun individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran. Perawat dalam kelompok ini kemungkinan mengalami tekanan waktu atau konflik peran antara pekerjaan dan rumah tangga, akan tetapi mampu mempertahankan kondisi psikologis yang positif, dengan berpikir positif dan manajemen stres yang baik.

Selain itu, perawat yang menjadi responden penelitian sudah cukup mampu menerima dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, atau komunitas dan memandang pekerjaannya sebagai bagian penting dari identitas atau makna hidup, yang membantu menjaga *well-being*.

Selanjutnya diperoleh 24 perawat (27%) di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung yang memiliki *work life balance* dan *psychological well-being* pada tingkat yang rendah, menunjukkan bahwa lebih dari seperempat responden berada dalam kondisi rentan secara psikologis dan mengalami kesulitan dalam mengelola keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini diperoleh pada

kelompok responden yang mengalami tekanan kerja tinggi, baik secara fisik maupun emosional, jam kerja yang menantang, terutama pada sistem shift malam, kesulitan membagi waktu antara tugas profesional dan tanggung jawab keluarga dan penurunan kualitas hidup psikologis, yang dapat ditandai dengan kelelahan emosional, stres, rasa tidak berdaya, hingga potensi *burnout*.

Dari pemaparan diatas maka, *work life balance* memiliki hubungan yang positif dengan *psychological well-being* pada perawat. Perawat yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Keseimbangan ini memungkinkan mereka menjalankan peran sebagai tenaga kesehatan, ibu, dan istri secara lebih optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan.

Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan keluarga berisiko menurunkan *psychological well-being*, meningkatkan stres, kelelahan, serta menurunkan kualitas hidup dan kinerja kerja. Oleh karena itu, mendukung perawat dalam mencapai *work life balance* menjadi langkah penting untuk menjaga kesehatan mental mereka dan memastikan mutu pelayanan kesehatan yang berkelanjutan.

## 5 KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan *psychological well-being* pada perawat di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. Perawat yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara peran kerja dan keluarga dapat meningkatkan stres, kelelahan, serta menurunkan kepuasan hidup. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan terhadap pencapaian *work life balance* sangat penting untuk menjaga kesehatan mental perawat dan menunjang kualitas pelayanan kesehatan.

## REFERENSI

- Algha, K., & Dkk. (2017). *Work- Life Balance: Scale Development And Validation*. Research Gate.
- Anggarwati, P. I., & Dkk. (2019). *Jurnal Psikologi Volume 12 No.2*, 200-210.
- Fauzi R. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita. Dspace.Uii
- Ganapathi. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ecodemica*, Vol. IV No.1, 125-135.
- Hastuti, & Utami. (2022). Work Life Balance Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD BAYU Asih Purwakarta. *JIPSI Volume 4 No. 01*, 1-8
- Hayman, J. (n.d.). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 85-91.
- Indrianingsih, & Riani. (2024). Dampak Quality Of Work Life Pada Work angagement: Mediasi Burnout Dan Dukungan Atasan. *Among Makarti Vol. 17 No. 1*, 98-108
- Ivana, B., & Partasari, W. D. (2023). Work Life Balance Ibu bekerja Yang Mempunyai Anak Usia Dini Selama Pandemi. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 1-22.
- Kossek, & Lautsch. (2017). Work- Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work-Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. *The Academy of Management Annals*
- Megumi, E. H., & dkk. (2022). Gambaran Work-Life Balance pada Wanita Single Parent yang Bekerja. *PSIKODIMENSIA Kajian Ilmiah Psikologi*, 132-141
- Nazla & Yuliana (2023). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Work Life Balance Pada Dewasa Awal Yang Bekerja Di Kecamatan Babelan. *General Multidisciplinary Research Journal*.
- Nugraha et, a. (2022). Gambaran Work- Life Balance Pada Profesi Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19, Di Rumah Sakit Di JABODETABEK. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1-13.
- Nugraheni, R. O. (2021). Kesejahteraan Psikologi (Psychological Well Being) Anak di Kabupaten Blora yang Ditinggal Ibunya sebagai Tenaga Kerja Indonesia. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*.
- Panjaitan, H., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal*

- Media Administrasi, 103-115.
- Pengalaman Work-life Balance perempuan Bali yang bekerja di masa pandemi Covid-19. (2022). *Jurnal Psikologi Udayana*, 156-166.
- Rakhman, Y. A., & Suhana. (n.d.). Hubungan Psychological Well-Being dengan Work- Life Balance pada Dosen Unisba. *Psychology Science*, 117-125.
- Ramadhani, W. R. (2023). Psychological well-being para perempuan bekerja: Bagaimana peran dukungan social. *Journal of Psychological Research*, 558-566.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatin, & dkk. (2023). Psikologi Perkembangan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 186-194.
- Suli Sri Rejeki, d. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Psychological Well-Being Pegawai yang Bekerja Selama New Normal Covid-19. *Jurnal Psikologi*, Volume 17 Nomor 2, 182-187.