

## Peranan Work-Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak Balita Di RSUD Bayu Asih Purwakarta

Evi Srinur Hastuti<sup>1)</sup>, Ayuningtyas Eka Wahyu<sup>2)</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia  
Email: [evirinurhastuti@unibi.ac.id](mailto:evirinurhastuti@unibi.ac.id)<sup>1)</sup>, [dulijan96@gmail.com](mailto:dulijan96@gmail.com)<sup>2)</sup>

### Abstrak

Saat ini semakin banyak wanita yang bekerja, namun keterlibatan wanita dalam karir memiliki dampak tersendiri. Untuk meminimalisir dampak negatif, wanita pekerja dituntut untuk dapat menyeimbangkan perannya baik sebagai istri, ibu dan peran sebagai perawat di rumah sakit. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja perawat yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode korelasional. Jumlah populasi sebanyak 76 orang perawat. Data diolah dengan metode statistik *non* parametrik melalui uji *Rank Spearman* serta uji *Median* sebagai uji tambahan. Hasil pengolahan data diperoleh  $t_{hit} > t_{tab}$  dengan  $r_s = -0,350$  dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Artinya, terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja perawat yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta dengan arah korelasi negatif. Jadi semakin rendah *work-life balance* maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

**Kata Kunci:** *work-life balance*, stres kerja, perawat wanita

### Abstract

*Nowadays, more and more women are working, but women's career involvement has its impact. To minimize the adverse effects, working women must be able to balance their roles as wives, mothers, and nurses in hospitals. This study aimed to determine the relationship between work-life balance and work stress of nurses who have toddlers at Bayu Asih Purwakarta Regional Hospital. The research method used was the correlational method. The population was 76 nurses. Data were processed using non-parametric statistical methods through the Spearman Rank test and the Median test as an additional test. The data processing results obtained  $t_{hit} > t_{tab}$  with  $r_s = -0,350$  with a significance of  $\alpha = 0.05$ . This means that there is a relationship between work-life balance and work stress for nurses who have toddlers at Bayu Asih Purwakarta Regional Hospital, with a negative correlation. So, the lower the work-life balance, the higher the work stress experienced by female nurses with toddlers at Bayu Asih Purwakarta Regional Hospital.*

**Keywords:** *work-life balance, work stress, female nurses*

## 1 PENDAHULUAN

Kehadiran wanita dalam dunia kerja dapat dilihat sebagai sisi yang positif karena dapat meningkatkan jumlah angkatan kerja dan menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI) diketahui pada bulan Februari 2021 jumlah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita berjumlah 82,14 persen, jumlah tersebut mengalami kenaikan sebesar 0,90 persen dibandingkan pada bulan Agustus tahun 2020. Salah satu pekerjaan yang mayoritasnya wanita adalah perawat. Menurut data yang dilansir oleh Open Data Jawa Barat, ditemukan bahwa jumlah perawat di Provinsi Jawa Barat sebanyak 55347 orang.

RSUD Bayu Asih merupakan rumah sakit tertua di wilayah Purwakarta, Subang, Karawang dan Bekasi. Data yang didapatkan dari bagian kepegawaian RSUD Bayu Asih Purwakarta, diketahui bahwa ada sekitar 291 perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut, dimana jumlah perawat Wanita sebanyak 202. Sebagian besar perawat wanita di RSUD Bayu Asih Purwakarta sudah menikah dan memiliki anak yang berusia balita. Usia balita dianggap sebagai *golden age*, dimana tahapan pertumbuhan dan perkembangan otak dan fisik anak yang mengalami pertumbuhan maksimal. Sehingga peran orang tua pada masa ini sangatlah penting, namun pada kenyataannya orang tua khususnya ibu yang bekerja tidak dapat sepenuhnya bersama sang anak. Kondisi tersebut mengharuskan perawat untuk dapat menjalankan seluruh peran serta tanggung jawab yang dimilikinya dalam waktu yang bersamaan. Menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan (Atheya & Arora, 2014).

Selain kelelahan bekerja, mereka juga merasa kurangnya jam istirahat. Seorang perawat memiliki tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda (Nurul et al., 2016). Stres kerja biasanya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara keterampilan individu dan kebutuhan organisasi (Naqvi et al., 2013). Rollinson (dalam Coetsee dan Villiers, 2010) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan perubahan individu yang memaksakan diri dengan menyimpang dari fungsi normal mereka. *Stressor* dapat dipengaruhi cara individu menyelesaikan masalah, karakteristik individu, gaya hidup, dukungan sosial, penilaian terhadap sumber stress, dan demografi sosial. Perawat yang sudah menikah dan memiliki anak, tidak jarang memiliki permasalahan yang lebih banyak untuk dihadapi. Sering kali permasalahan di dalam keluarga dan masalah pribadi dapat mempengaruhi kinerjanya saat bekerja. Permasalahan ini terkait dengan peran ganda.

Beberapa hasil wawancara, diketahui dampak yang terjadi dari stres kerja yaitu perawat menjadi sulit berkonsentrasi, mudah marah, merenung di jam bekerja dan sulit tidur yang mengakibatkan sakit kepala. Bagi staf perawat, keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga keseimbangan kualitas hidup. Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013), *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Perawat yang mempunyai *work-life balance* yang tinggi akan mampu mempertahankan kehidupannya yang baik.

Stres kerja yang dihadapi perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah rumah sakit sebagai tempatnya bekerja, faktor lain yang juga sangat mempengaruhi adalah faktor individual yang mencakup juga masalah keluarga (Robbins, 2012). Jika perawat mampu untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya maka akan sedikit konflik yang muncul dalam kehidupan keluarganya. Penelitian yang dilakukan oleh Utomo, Djastuti & Mahfudz (2016) menemukan adanya hubungan negatif antara *work-life balance* dan stres kerja. Artinya *work-life balance* dapat mempengaruhi stres kerja, karena ketika perawat dihadapkan dengan pekerjaan, tuntutan, dan tanggung jawab yang tidak mampu dipenuhinya, hal-hal tersebut dianggap sebagai ancaman di tempat kerja, maka perawat tersebut akan mengalami stres terhadap pekerjaannya.

Dari pemaparan diatas, maka peneliti ingin mengetahui “Apakah terdapat hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita yang Memiliki Anak Balita di Rumah

Sakit Bayu Asih Purwakarta?” Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan mengetahui kaitan antara *work-life balance* dengan stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

## 2 KAJIAN PUSTAKA

### *Work-Life Balance*

*Work-life balance* adalah upaya individu dalam menyeimbangkan dua peran atau lebih (Fisher, Bulger & Smith, 2009). Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work-life balance* memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*); mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan yang dilakukan lebih banyak menyita waktu, tenaga, dan pikiran. Karyawan yang kehidupan pribadinya dipengaruhi oleh pekerjaan yang menyita waktu cenderung mengabaikan aktivitas pribadi yang penting.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*); mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan yang dilakukan individu. Kehidupan pribadi membuat individu bekerja tidak maksimal karena waktu, tenaga, dan pikiran individu lebih mengutamakan kehidupan pribadi daripada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu. Karyawan yang mengalami gangguan pada pekerjaan yang merupakan akibat dari kehidupan pribadi yang mengurus tenaga dan waktu individu cenderung kurang konsentrasi saat bekerja karena individu banyak memikirkan dan menyelesaikan urusan pribadi diatas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*); mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerjanya, terutama jika seseorang merasa bahagia karena kehidupan pribadinya nyaman, maka orang tersebut juga akan merasa nyaman dalam bekerja. Orang yang puas dengan kehidupan pribadinya pasti akan merasa Bahagia dan puas bila kebutuhan pribadinya terpenuhi. Artinya, individu bisa merasakan emosi yang baik dan mewujudkannya. Karena perasaan senang tersebut, orang mampu menyikapi pekerjaannya dengan sikap positif, dan bekerja dengan baik sehingga memberikan hasil yang baik.
- d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*); mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Seperti saat, individu memiliki fasilitas kerja yang memadai dan kesempatan yang cukup untuk bekerja, maka ia akan merasa puas sehingga ketika pulang ke rumah ia akan merasa nyaman dan puas juga dengan keterampilannya selama bekerja sehingga ia dapat memanfaatkan keterampilan tersebut di dalam kehidupan sehari-hari. Individu diberikan kesempatan untuk belajar untuk dapat memperbaiki kinerjanya dan dapat menerapkannya di dalam kehidupan sehari-hari sehingga perasaan bahagia muncul atas pekerjaan tersebut.

### **Stres Kerja**

Menurut Cohen dan Williamson (Geovani, 2016), stres mencerminkan sejauh mana individu memandang peristiwa kehidupan sebagai hal yang tidak dapat diprediksi, tidak dapat dikendalikan, berlebihan. Menurut Cohen dan Williamson (Fauzi, 2018) mengatakan bahwa stres kerja memiliki dua dimensi, yaitu:

- a. *Perceived Helplessness* (Perasaan Ketidakberdayaan)  
Keadaan psikologis individu yang percaya bahwa tidak ada kontrol atas lingkungannya serta keadaan yang membuat semua tindakannya tampak tidak berarti dan hal tersebut dirasa dari kekurangan kognitif, motivasi dan emosional pada individu.
- b. *Perceived Self Efficacy* (Perasaan Yakin pada Diri Sendiri)  
Perasaan yakin pada diri sendiri terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan arah-arah dari tindakan yang dibutuhkan untuk mengatur situasi-situasi yang berhubungan dengan masa yang akan datang.

### 3 METODE PENELITIAN

Metode statistik yang digunakan adalah korelasional dalam mencari hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja. Populasi penelitian adalah perawat wanita yang memiliki anak balita di Rumah Sakit Bayu Asih Purwakarta yang berjumlah 76 orang. Definisi operasional dari *work-life balance* adalah upaya yang dilakukan oleh perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak balita untuk menyeimbangkan peran dan waktunya untuk diri sendiri baik sebagai perawat, seorang istri dan sebagai ibu rumah tangga. Sedangkan, stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak di dalam pekerjaannya yang dicirikan oleh bentuk perilaku stres kerja. Pengambilan data digunakan melalui kuesioner online. Alat ukur *work-life balance* berdasarkan teori Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang diadaptasi oleh Resti Fauzi (2018) berjumlah 17 aitem. Kemudian, *Perceived Stress Scale* (PSS) terdiri dari 14 item berdasarkan aspek Robert, Harrington dan St Roch (2006) yang merujuk pada teori Cohen dan Williamson (1988), kemudian diadaptasi oleh Resti Fauzi (2018). Analisis data yang digunakan meliputi uji median, korelasi rank spearman, analisis *crossstab*, dan uji signifikansi.

### 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil

##### Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) antara Work-Life Balance dengan Stres Kerja

Variabel	Hasil Uji	Kriteria Uji	Simpulan
<i>Work-Life Balance</i> dengan Stres Kerja Perawat Wanita yang Memiliki Anak Balita	$r_s = -0,350$ $t_{hit} = -3,214$ $t_{tab} = 1,997$	Tolak $H_0$ , Jika $t_{hit} > t_{tab}$ $\alpha = 0,05$ , dan $dk = n-2$	Karena $t_{hit} > t_{tab}$ , maka $H_0$ ditolak dan menerima $H_1$

Berdasarkan tabel 1 diperoleh  $t_{hit} \geq t_{tab}$  dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima dengan  $r_s = -0,350$ , menurut tabel Guilford termasuk kriteria dengan tingkat korelasi rendah. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan bahwa arah hubungan di antara kedua variabel tersebut adalah negatif. Artinya, semakin tinggi *work-life balance* maka semakin rendah stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Sedangkan besarnya hubungan antara *work-life balance* terhadap stres kerja adalah sebesar 12,25% sedangkan 87,75% merupakan faktor lain yang turut berkontribusi terhadap stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita. Hasil perhitungan statistik tersebut menunjukkan bahwa apabila perawat tidak memiliki kemampuan *work-life balance* yang tinggi, maka stres kerja perawat yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta semakin rendah.

##### Aspek-aspek *Work-Life Balance* dengan Stres Kerja

Tabel 2 Hasil Uji Rank Spearman ( $r_s$ ) antara Aspek-aspek Work-Life Balance dengan Stres Kerja

Variabel	Hasil Uji	Hipotesa	Simpulan
<i>Work-Life Balance</i> aspek <i>Work Interference with Personal Life</i> dengan Stres Kerja	$r_s = -0,307$ $d = 9,42\%$ $t_{hit} = -2,915$ $t_{tab} = 1,997$	$H_1$ Diterima	Karena $t_{hit} \geq t_{tab}$ , maka $H_0$ ditolak dan menerima $H_1$
<i>Work-Life Balance</i> aspek <i>Personal Life Interference with Work</i> dengan Stres Kerja	$r_s = -0,407$ $d = 16,16\%$ $t_{hit} = -4,124$	$H_1$ Diterima	Karena $t_{hit} \geq t_{tab}$ , maka $H_0$ ditolak dan menerima $H_1$

	$t_{tab} = 1.997$		
<i>Work-Life Balance</i> aspek <i>Personal Life Enhancement of Work</i> dengan Stres Kerja	$r_s = -0,144$ $d = 2,07\%$ $t_{hit} = -1,264$ $t_{tab} = 1.997$	H <sub>1</sub> Ditolak	Karena $t_{hit} \leq t_{tab}$ , maka H <sub>0</sub> diterima dan menolak H <sub>1</sub>
<i>Work-Life Balance</i> aspek <i>Work Enhancement of Personal Life</i> dengan Stres Kerja	$r_s = -0,289$ $d = 8,2\%$ $t_{hit} = -2,701$ $t_{tab} = 1.997$	H <sub>1</sub> Diterima	Karena $t_{hit} \geq t_{tab}$ , maka H <sub>0</sub> ditolak dan menerima H <sub>1</sub>

Berdasarkan tabel 2, diperoleh  $t_{hit} \geq t_{tab}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>1</sub>, terlihat bahwa nilai terkuat didapat dari korelasi antara *work-life balance* aspek *personal life interference with work* dengan stres kerja perawat wanita yang memiliki anak balita, memiliki nilai  $r_s = -0,407$  dengan arah korelasi negatif. Hubungan yang terjadi bersifat negatif artinya, dengan meningkatnya aspek *personal life interference with work* maka akan berhubungan dengan menurunnya stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

Berdasarkan aspek *work-life balance* yaitu *personal life interference with work* ditemukan bahwa aspek tersebut memberikan pengaruh terbesar, yaitu 16,16%, terhadap munculnya stres kerja, artinya *personal life interference with work* menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Kemudian, aspek *work interference with personal life* memiliki nilai  $r_s = -0,307$ , sehingga terdapat hubungan antara *work interference with personal life* dengan stres kerja yang memiliki arah korelasi negatif. Artinya meningkatnya aspek *work interference with personal life* akan berhubungan dengan menurunnya stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

Aspek *work interference with personal life* memberikan kontribusi sebesar 9,42% terhadap munculnya stres kerja, artinya aspek *work-interference with personal life* menjadi salah satu faktor yang memberikan kontribusi dalam *work-life balance* dalam hal sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dapat menguras lebih banyak waktu, tenaga dan pikiran individu dalam menjalankan kehidupan pribadinya yang akan berdampak pada stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Aspek berikutnya yaitu aspek *work enhancement of personal life* terhadap stres kerja memiliki nilai  $r_s = -0,288$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work enhancement of personal life* dengan stres kerja pada perawat yang memiliki anak balita, dengan arah korelasi yang negatif artinya dengan meningkatnya aspek *work enhancement of personality life* maka akan berhubungan dengan menurunnya stres kerja pada perawat yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih. Aspek *work enhancement of personality life* memberikan kontribusi sebesar 8,29% terhadap terjadinya stres kerja, artinya aspek *work enhancement of personality life* memberikan kontribusi dalam membangun *work-life balance* dalam membuat hati individu merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan dirasa cukup oleh individu yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap stres kerja pada perawat wanita di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

### Hasil Uji Median *Work-Life Balance*

Tabel 3 Hasil Uji Median *Work-Life Balance*

	Frekuensi	Persentase	Persentase yang Valid
<b>Tinggi</b>	39	51,3%	51,3%
<b>Rendah</b>	37	48,7%	48,7%
<b>Total</b>	76	100%	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa terdapat 39 responden (51,3%) memiliki *work-life balance* tinggi. Sedangkan, 37 responden (48,7%) memiliki *work-life balance* yang rendah.

Tabel 4 Hasil Uji Median Aspek-aspek Work-Life Balance

Variabel	Tinggi		Rendah		Nilai Median
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
<i>Work Interference with Personal Life</i>	44	57,89	32	42,11	13
<i>Personal Life Interference with Work</i>	39	51,32	37	48,68	16
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	50	65,79	26	34,21	9
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	41	53,95	35	46,05	7

Ditemukan bahwa *work-life balance* aspek pertama yaitu *Work Interference with personal Life* sebanyak 44 responden (57,89%) dikategorikan tinggi. Sedangkan sebanyak 32 responden (42,11%) memiliki jumlah nilai jawaban di bawah nilai rata-rata. Pada aspek kedua yaitu *Personal Life Interference with Work*, yang memiliki jumlah nilai jawaban yang sama atau lebih besar dari nilai rata-rata sebanyak 39 responden (51,32%). Sedangkan, sebanyak 37 responden (48,68%) memiliki nilai jawaban di bawah nilai rata-rata. Untuk aspek berikutnya adalah *Personal Life Enhancement of Work* memiliki jumlah nilai jawaban yang sama atau lebih besar dari nilai rata-rata sebanyak 50 responden (65,79%). Sedangkan memiliki nilai di bawah nilai rata-rata sebanyak 27 responden (34,21%). Aspek yang terakhir yaitu *Work Enhancement of Personal Life*, memiliki jumlah nilai sama atau lebih besar dari nilai rata-rata sebanyak 41 responden (53,95%). Sedangkan yang memiliki jumlah nilai di bawah nilai rata-rata sebanyak 35 responden (46,05%).

### Hasil Uji Median Stres Kerja

Tabel 5 Hasil Uji Median Stres Kerja

	Frekuensi	Persentase	Persentase yang Valid
<b>Tinggi</b>	44	57,9%	57,9%
<b>Rendah</b>	32	42,1%	42,1%
<b>Total</b>	76	100%	100%

Berdasarkan tabel 5, ditemukan bahwa terdapat 44 responden (57,9%) memiliki tingkat stres yang tinggi. Sedangkan, 37 responden (42,1%) lainnya memiliki stres kerja yang rendah. Nilai median antara *work-life balance* dengan stres kerja pada perawat yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta, menunjukkan sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi dan juga tingkat stres kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan pengaruh negatif, artinya uji median ini hanya memberikan deskripsi atau penjelasan data keseluruhan dari hasil responden secara umum.

Tabel 6 Hasil Uji Crosstab antara *work-life balance* dengan Stres Kerja

VARIABEL		Stres Kerja	
		Rendah	Tinggi
<i>Work-Life Balance</i>	<b>Rendah</b>	7 9.2%	30 39.5%
	<b>Tinggi</b>	25 32.9%	14 18.4%

Berdasarkan tabel 6, perawat wanita yang memiliki *work-life balance* rendah dan stres kerja rendah adalah sebanyak 7 responden (9.2%). Kemudian, perawat wanita yang memiliki *work-life balance* rendah dan stres kerja tinggi sebanyak 30 responden (39.9%). Perawat wanita yang memiliki *work-life balance* tinggi dan stres kerja rendah sebanyak 25 responden (32.9%). Terakhir perawat wanita yang memiliki *work-life balance* tinggi dan stres kerja tinggi sebanyak 14 responden (18.4%).

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, nilai  $t_{hit} \geq t_{tab}$  dengan signifikansi  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima dengan  $r_s = -0,350$  menurut tabel Guilford termasuk kriteria rendah. Arah hubungan antara kedua variabel bersifat negative artinya semakin tinggi *work-life balance* maka semakin rendah stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah *work-life balance* pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta maka semakin tinggi stres kerja. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara *work-life balance* dan stres kerja (Utomo, Djastuti & Mahfudz, 2016; Fauzi, 2018).

Besarnya hubungan antara *work-life balance* dengan stres kerja sebesar 12.25%. Sedangkan 87.75% dipengaruhi oleh faktor lain yang turut berkontribusi terhadap stres kerja perawat wanita yang memiliki anak balita (Ayuningtyas, 2013; Schabracq, Winnubst, & Cooper, dalam Ula, dkk, 2015). Berdasarkan hasil uji median, ditemukan sebanyak 39 perawat (51.3%) memiliki *work-life balance* yang tinggi dan sebanyak 44 perawat (57.9%). Kemudian, berdasarkan uji *crosstab* ditemukan sebanyak 7 perawat (9.2%) memiliki *work-life balance* rendah dan stres rendah. Artinya ada sebagian kecil perawat belum dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjanya, Namun dalam mengelola stres kerja perawat dapat dikatakan baik karena perawat memiliki kondisi stres kerja yang rendah. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor organisasi yang berpengaruh positif terhadap perawat.

Kebalikannya, sebanyak 14 perawat (18.4%) memiliki *work-life balance* tinggi dan stres kerja tinggi. Artinya perawat mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, namun tidak mampu mengelola stres kerja dengan baik. Menurut Robbins (2012) hal ini bisa disebabkan oleh faktor lingkungan, faktor organisasi maupun faktor individual. Kemudian, sebanyak 30 perawat (39.5%) memiliki *work-life balance* rendah dan stres kerja tinggi. Sehingga perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih sebagian besar belum dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan bekerja sehingga stres kerja yang dirasakan oleh juga tinggi. Lalu sebanyak 25 perawat (32.9%) memiliki *work-life balance* tinggi dan stres kerja rendah, hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat dapat menyeimbangkan antara kehidupan dan bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena minimnya konflik dalam keluarga yang membuat perawat tidak terbebani ketika bekerja ataupun mengerjakan pekerjaan rumah. Sehingga pada saat bekerja mereka dapat lebih fokus dalam menjalankan dan menghadapi pekerjaan di rumah sakit.

Hasil uji yang dilakukan terhadap aspek-aspek *work-life balance* terhadap stres kerja, nilai korelasi terbesar yaitu aspek *personal life interference with work* yang memiliki hubungan negatif yang signifikan sebesar  $r_s = -0,407$ . Hal ini berarti kehidupan perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta menjadi prioritas perawat sehingga pekerjaan yang dilakukan terganggu oleh kegiatan pribadi perawat. Sulistyowati (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik yang terjadi dalam keluarga dapat mempengaruhi kinerja individu. Dikatakan oleh Verna (2013), kondisi seperti itu sering memicu terjadinya konflik dalam pekerjaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi organisasi dalam mencapainya tujuan, salah satunya adalah rendahnya kinerja perawat.

Stres kerja berkaitan erat dengan *work-life balance* pada aspek *work interference with personal life* dengan hubungan negatif yang memiliki hasil korelasi  $r_s = -0,307$ . Aspek ini dapat mengganggu kehidupan pribadi perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Pekerjaan membuat perawat tidak dapat memiliki waktu, tenaga dan pikiran yang cukup untuk

berbagai kegiatan pribadi (Hastuti, 2018), rumah tangga yang terkadang menjadi permasalahan di rumah, seperti suami protes atau stress akibat beban kerja yang tinggi sehingga menimbulkan ketidakstabilan emosi dan memicu pertengkaran di rumah (Miranda, 2021).

*Work-life balance* pada aspek *work enhancement of personal life* yang memiliki hubungan negatif dengan signifikan sebesar  $r_s = -0,288$ . Perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dengan menerapkan keterampilan yang didapatkannya di dunia kerja. Otonomi kerja juga mempengaruhi kepuasan perawat, karena perawat mempunyai keinginan untuk tetap terlibat dalam pekerjaan yang memberi makna (Hakim & Septarini, 2014). Pekerjaan yang memberikan manfaat pada kehidupan individu tentu membuat individu merasa terikat pada pekerjaan tersebut sehingga individu melakukan pekerjaan dengan baik dan sepenuh hati. Dengan adanya keterampilan maka dapat menurunkan tingkat stres kerja pada perawat wanita yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih Purwakarta.

*Work-life balance* aspek terakhir yaitu *personal life enhancement of work* memiliki hubungan yang negatif dengan keeratan sangat rendah yaitu  $r_s = -0,144$ . Aspek menjelaskan bahwa kehidupan pribadi perawat yang memiliki anak balita di RSUD Bayu Asih dapat meningkatkan kualitas kerja perawat di rumah sakit. Hal ini terjadi karena perawat memiliki perasaan bahagia di kehidupan pribadinya yang menyebabkan perawat bersemangat untuk bekerja sehingga pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menghasilkan kualitas kerja yang baik serta perasaan puas dengan pekerjaannya. Kehidupan pribadi individu yang baik mampu meningkatkan performa kerja individu di kantor (Saina, Pio & Rumawas, 2016).

Menurut Handayani, Maulia dan Yulianti (2012), perempuan bekerja memiliki peran ganda yang harus mereka penuhi secara bersamaan. Bekerja sebagai perawat merupakan salah satu pekerjaan yang cukup berat karena perawat dituntut untuk dapat bekerja sebaik mungkin, melayani pasien yang membutuhkan penanganan dan perawatan dengan cepat dan tepat. Sehingga, beban kerja dan tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat wanita yang memiliki anak sangatlah berat dan hal tersebut dapat menyebabkan stress dalam bekerja karena sering terjadi adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi (Pediwal, dalam Naqvi et al, 2013). Ketidakmampuan perawat secara terus-menerus untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja yang akan berdampak pada penurunan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Hobson, Delunas & Kesic, 2001).

Ketika perawat mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya maka perawat akan mampu mengelola stres dengan baik. Sehingga, dibutuhkan kemampuan untuk menyeimbangkan dua peran sekaligus atau lebih untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Fisher et al, 2009; Ramdhani, 2013). Jika perawat dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaannya maka keteraturan hidupnya akan lebih baik. Selaras dengan pernyataan Merton dalam Ramdhani (2013) bahwa perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi dapat menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, memiliki waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya.

## 5 SIMPULAN

Kesimpulan penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang rendah antara *work-life balance* dengan stres kerja pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Artinya semakin tinggi *work-life balance* maka stres kerja perawat wanita di RSUD Bayu Asih Purwakarta semakin rendah. Aspek dari *work-life balance* yaitu aspek *personal life interference with work* memiliki hubungan paling erat dengan stres kerja perawat. Kemudian aspek kedua adalah *work interference with personal life*. Pada urutan ketiga adalah aspek *work enhancement of personal life* dan yang terakhir yang memiliki hubungan sangat lemah adalah aspek *personal life enhancement of work*.

Saran bagi pihak rumah sakit untuk dapat memperhatikan *work-life balance* dan stres kerja perawat dengan memberikan fasilitas konseling untuk membantu menguraikan masalah yang dihadapi perawat, membuat survei mengenai kendala dalam bekerja sebagai bahan evaluasi rumah

sakit. Kemudian, bagi perawat wanita yang memiliki anak balita diharapkan mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya dengan mengelola stresnya. Perawat bisa melakukan konseling kepada psikolog serta dapat membuat jadwal aktivitas harian untuk membantu keteraturan hidup. Meluangkan waktu sejenak untuk pribadi atau melakukan hobi yang disukai bisa mengurangi stres yang dirasakan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atheya, R., & Arora, R. (2014). *Stress and its burnout on employee's work-life balance: A conceptual study*. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(03), 57-62.
- Coetzee, M., & Villiers, M. De. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1), 27-58.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cohen, S., Williamson, G. (1988) Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. Spacpan, S. and Oskamp, S. (Eds.) *The Social Psychology of Health*. Newbury Park, CA: Sage.
- Fauzi, R. (2018) Hubungan antara *Work-life Balance* dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- 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.
- Hakim, L. & Septarini, B. G. (2014). Hubungan antara otonomi kerja dengan kebahagiaan kerja pada industry kreatif. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 210-217.
- Hobson, C. J., Delunas., & Kesic. (2001). Compelling Evidence of The Need for Corporate Work/Life Balance Initiatives: Results from A National Survey of Stressful Life-Events. *Journal of Employment Counseling*, 38-44.
- Ula, II, Susilawati, IR, & Widyasari, SD (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12 (1), 13-22.
- Media, K. (2021). BPS: Februari 2021, Serapan Tenaga Kerja Perempuan Lebih Cepat Dibanding Laki-laki Halaman all - Kompas.com. Dikutip 6 Oktober 2021, dari <https://money.kompas.com/read/2021/05/05/134842326/bps-februari-2021-serapan-tenaga-kerja-perempuan-lebih-cepat-dibanding-laki?page=all>
- Naqvi, S.M.M.R., Ishtiaq, M., Kanwal, N., Ali, M. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: the moderating role of organizational culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8 (17). 92-102.
- Open Data Jabar. (2021). Dikutip 6 Oktober 2021, dari <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-tenaga-keperawatan-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2). 1-18.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior* 15th ed. US America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Sulistiyowati, S. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).