

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *WORK LIFE BALANCE* UNTUK
MENGURANGI STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA
DI RST DR. SOEDJONO MAGELANG**

SKRIPSI



Affiah Tiara Briliani

19.0801.0009

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2023

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah sakit dikatakan berkualitas jika mampu memberikan pelayanan secara profesional dan optimal bagi masyarakat. Kualitas rumah sakit dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya fasilitas, peralatan dan sarana penunjang kesehatan. Tidak hanya itu, faktor penting lainnya adalah sumber daya manusia yaitu tenaga kesehatan (Nur'Aini, 2012). Salah satu tenaga kesehatan yang paling krusial adalah perawat. Perawat adalah tenaga profesional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan. Maka dari itu, rumah sakit diwajibkan mengelola tenaga keperawatan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh orang perawat, Perawat memiliki tantangan berbeda karena harus berjaga selama 24 jam guna melayani pasien secara cepat dan tepat juga memerlukan kesabaran yang besar. Perawat yang umumnya adalah wanita, memiliki tugas yang meliputi *trease* pasien, asesmen ulang, melakukan tindakan implementasi, pengkajian, tindakan infus dan mengantar pasien hingga bangsal. Prosedur pelaksanaan sesuai tugas masing masing juga sifatnya fleksibel tergantung waktu luang dan dilakukan secara bersama-sama antar perawat. Untuk pembagian *shift* kerja perawat yaitu pagi, siang, dan malam. Pagi jam 07.00-14.00, siang 14.00-21.00, malam 21.00-07.00 yang mana proposionalnya sehari mencapai 7 sampai 8 jam.

Sehingga seminggu dapat lebih dari 120 jam. Tuntutan manajemen jika di luar SOP meliputi akreditasi atau penilaian sehingga, mau tidak mau mengharuskan perawat itu lembur untuk menyelesaikan laporan, melayani pasien dengan prima. Adanya beban kerja dan tugas yang sedemikian intens, tidak jarang perawat merasakan stres kerjanya terindikasi tinggi. Tanda-tandanya, perawat mengalami gangguan fisiologis seperti sakit kepala dan detak jantung berdetak lebih cepat karena deadline pekerjaan yang harus terselesaikan saat itu juga. Gangguan psikologis yang dialami seperti mudah emosi, mudah marah, merasa jenuh, bosan serta muak karena hanya pekerjaan yang diberikan terlalu sulit dan berat. Sedangkan gangguan perilaku yang dialami seperti menurunnya produktivitas kerja, gelisah, gangguan tidur, dan pola makan menjadi tidak teratur karena tugas yang harus cepat terselesaikan.

Secara umum stres kerja adalah keadaan dimana pekerja mengalami gangguan baik psikologis ataupun fisik dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Stres kerja timbul karena interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Individu merasakan beban yang berat sehingga menyebabkan stres kerja (Wijono, 2010). Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja, membuat ketidakseimbangan antara karakteristik pekerja dengan aspek pekerjaan, mempengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi fisik seseorang (Handoko & Hani, 2008). Stres kerja dapat diketahui dari tiga gejala: fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis meliputi tekanan darah tinggi, sakit kepala, sulit tidur, detak jantung meningkat, metabolisme tubuh menurun. Psikologis meliputi mudah berdebar, khawatir, mudah marah, tidak dapat rileks, sikap

tidak kooperatif, agresif, sikap tidak bersahabat, putus asa, sulit mengendalikan emosi. Perilaku meliputi performa kerja, meningkatnya *turnover*, absensi, moral kerja menurun (Robbin & Judge, 2016; Hasibuan & Malayu, 2011; Siagian, 2014).

Ada banyak hal yang bisa menyebabkan stres kerja. Pertama, faktor organisasi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kedua, faktor lingkungan seperti ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi. Ketiga, faktor individu seperti keluarga, keuangan, dan kepribadian (Robbins & Hakim, 2018). Menurut Pratama (2010), stres kerja yang berasal dari keluarga bersumber dari adanya tekanan waktu (*time pressure*). Tekanan waktu adalah bagian dari kondisi kerja yang mengakibatkan seseorang sulit menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, misal adanya kerja bergilir (*shift*). *Shift* kerja memiliki efek terhadap fisiologis (kualitas tidur rendah, kapasitas fisik maupun mental turun, gangguan saluran pencernaan), psikologis, sosial maupun gangguan performansi kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa stres kerja disebabkan interaksi antara faktor organisasi dan individu. Adanya *shift* kerja dan kurangnya dukungan keluarga atas ibu yang bekerja menyebabkan interaksi perawat pada keluarga berkurang. Tiga perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang yang diwawancarai menceritakan mereka sulit mendapatkan izin dari keluarga jika *shift* di malam hari. Hal ini terkait dengan peran mereka sebagai ibu ketika di rumah. Anak selalu mengeluh saat ibu tidak

pulang-pulang dari kantornya. Hal tersebut membuat perawat merasa bersalah karena telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental perawat wanita ketika bekerja sehingga mereka mengalami stres. Stres yang bersumber dari keluarga ini memperberat stres yang bersumber dari pekerjaan. Perawat mengalami stres yang disebabkan oleh tuntutan pasien dan keluarga pasien, harus selalu berjaga di tempat jika sewaktu-waktu pasien datang, harus memberikan motivasi pada pasien, dan dapat menghadapi masalah yang sewaktu-waktu terjadi pada pasien. Mereka merasakan stres setiap hari melihat muka sedih orang-orang. Umumnya mereka pun memendam masalah ini dan tidak dapat mengungkapkan masalahnya pada keluarga di rumah.

Menurut teori konservasi sumber daya, individu akan mengalami stres ketika mereka merasa terancam kehilangan sumber daya seperti pekerjaan, dukungan keluarga, penghasilan dan waktu (Golembiewski, 2000). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menimbulkan ketidakpuasan juga kecemasan. Hal inilah yang menyebabkan stres. Untuk mengatasi stres kerja caranya dengan mengembalikan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan teori batas kerja/keluarga, dijelaskan bahwa individu dapat mengelola kerja dan keluarga serta batas-batas di antara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Karassvidou & Glaveli, 2015). Pekerjaan dan keluarga adalah lingkungan yang saling mempengaruhi. Biasanya individu membuat transisi harian dengan menyesuaikan fokus, tujuan, gaya interpersonal agar sesuai dengan tuntutan di

setiap lingkungan. Batas ini meliputi fisik, waktu, dan psikologis. Batas fisik menentukan perilaku yang relevan. Batas waktu berupa jam kerja yang ditetapkan sehingga mampu membagi waktu. Batas psikologis berupa aturan pola pikir, pola perilaku, dan pola emosi (Clark, 2000).

Berdasarkan teori di atas, untuk membantu perawat mengatasi stres kerjanya maka perawat perlu dilatih untuk memiliki keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga (*work life balance*). *Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi / keluarga (Ramadhani, 2012). Keseimbangan kehidupan kerja yang merupakan tingkat seberapa individu secara seimbang terlibat dan juga puas dengan pekerjaan dan peran di kehidupan pribadinya (Kalpna & Malhotra, 2019). Orang dengan *work life balance* yang baik dapat secara bersamaan menyeimbangkan tuntutan emosional, perilaku, dan waktu antara pekerjaan, keluarga, dan juga kehidupan pribadi (Bell, Rajendran & Theiler, 2012).

Berbagai penelitian telah dilakukan dan membuktikan pengaruh *work life balance* pada stres kerja perawat. Menurut Fadillah, Aras dan Wahyuni (2022) membuktikan dengan metode kuantitatif non eksperimen bahwa ada pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja perawat. Hal ini didukung pula dengan penelitian Fauzi (2018), Nurendra dan Saraswati (2017), Haura dan Etikariena (2021). Penelitian lainnya menunjukkan metode kerangka kerja empat langkah bahwa ada hasil positif akibat peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kegembiraan di

lingkungan kerja (Chunta, 2020). Selain itu, dengan metode mendesain kerangka kerja dan pelatihan kognitif menunjukkan hasil yang bermanfaat untuk perawatan diri keluarga pekerjaan (Morganson, Litano & Neill, 2014).

Riset-riset survei sebelumnya telah membuktikan bahwa ada pengaruh *work life balance* terhadap stres kerja. Penelitian ini hendak melengkapi penelitian sebelumnya dengan menggunakan metode kuasi eksperimen untuk mengetahui efektivitas pelatihan *work life balance* untuk mengurangi stres kerja perawat. Desain ini dipilih karena penelitian terdahulu hanya menjelaskan kedua variabel dengan metode survei. Peneliti hendak melakukan intervensi psikologis dengan pelatihan *work life balance* untuk mengatasi masalah stres kerja pada perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang. Harapannya, setelah pelatihan ini perawat memiliki *work life balance* yang lebih baik dan dapat mengurangi stres kerja.

B. Pertanyaan Penelitian

Apakah pelatihan *work life balance* efektif untuk mengurangi stres kerja pada perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelatihan *work life balance* untuk mengurangi stres kerja pada perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi khazanah di bidang psikologi kesehatan dan klinis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perawat pelatihan ini akan membantu perawat memiliki *work life balance* yang lebih baik sehingga mereka bisa mengurangi stres kerja. Selain itu, pelatihan ini juga dapat sebagai edukasi bagi perawat yang mengalami stres kerja terindikasi tinggi.
- b. Bagi rumah sakit diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja ketika membuat program atau kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis dan kesehatan mental perawat.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat sebagai acuan atau referensi untuk memperbaharui kembali penelitian terkait pelatihan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi

Stres adalah keadaan yang terjadi pada seseorang karena adanya gangguan dari luar seperti persaingan dan dalam diri seperti keluarga, kepribadian individu itu sendiri sehingga menimbulkan perilaku yang tidak biasa karena ada tegangan di dalamnya (Triatna & Cepi, 2015). Menurut Priyoto (2014) stres adalah reaksi fisik dan psikis terhadap suatu tuntutan yang dapat mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari individu. Perbedaan antara kecemasan dan stres adalah jika stres terjadinya hanya sementara dan durasinya lebih pendek, sedangkan kecemasan bertahan lama dan terjadi secara terus menerus meskipun hal pemicunya telah hilang.

Stres kerja adalah keadaan yang timbul dari ketegangan sehingga mampu mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang di tempat kerja (Burhanuddin et al., 2018). Menurut Chaudhry (2012) yaitu perasaan yang timbul dalam diri seorang pekerja lalu menimbulkan dampak terhadap organisasi sehingga akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rivai (2013) ketidakseimbangan dari sifat kepribadian pekerja dengan suatu karakteristik pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mempengaruhi kondisi kerjanya. Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan, jika stres kerja adalah keadaan yang dapat menyebabkan ketegangan sehingga akan mempengaruhi emosi, dan proses pikir seseorang.

2. Aspek-aspek

Menurut Robbins & Judge (2016) terdapat tiga aspek stres kerja yang meliputi:

a. Fisiologis

Seseorang yang mengalami gejala ini akan merasakan tekanan darah yang tinggi, sakit kepala, serangan jantung, meningkatnya detak jantung dan pernafasan serta metabolisme tubuh yang menurun.

b. Psikologis

Seseorang yang mengalami gejala ini akan merasakan ketegangan, kecemasan, mudah marah, merasa jenuh, tuntutan tugas terlalu berlebihan, serta tanggung jawab dan wewenang tidak jelas sehingga memunculkan ketidakpuasan.

c. Perilaku

Seseorang yang mengalami gejala ini akan mengalami penurunan produktivitas, absensi, gelisah, gangguan tidur, suka menunda pekerjaan, berbicara cepat, merokok, mengkonsumsi alkohol, dan perubahan pola makan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan jika stres kerja terbagi menjadi aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

3. Proses terjadinya stres

Stres terjadi ketika ada sesuatu yang mengancam dan individu harus menghadapi bahaya karena tantangan yang dianggap menyulitkan. Stres memiliki tiga bentuk yaitu stimulus, respon, dan proses. Stimulus merupakan

kondisi yang menimbulkan stressor. Stressor adalah kondisi, situasi dan peristiwa yang menyebabkan seseorang mengalami stres. Stressor dapat bersumber dari hasil interaksi antara individu dan lingkungannya. Setelah muncul respon akibat stressor sehingga terjadi tegangan/strain. Strain adalah kondisi ketegangan yang membutuhkan sebuah tindakan yang membantu individu untuk terlepas dari kondisi stres. Kemudian dari adanya strain memunculkan suatu respon sehingga membuat individu menjadi mudah tersinggung, sulit konsentrasi, takut, pusing, dan jantung berdebar sehingga terjadilah proses dimana individu mengalami stres (Azziyad, 2017).

Menurut Lumban (2016) stres terbagi menjadi dua yaitu stres baik (*eustress*) dan stres buruk (*distress*). Stres merupakan hasil interaksi dari individu dan juga penyebab stres yang melibatkan suatu penilaian sehingga, terjadilah *appraisal*. *Appraisal* merupakan evaluasi perbedaan antara kemampuan dan pengalaman yang dimiliki orang lain (Lyon, 2012). Apabila individu merasa dirinya memiliki kemampuan tidak akan mengalami stres. Bahkan, ketika tantangan itu adalah bagian dari dunianya dan sudah terbiasa akan tantangan itu akan menjadi stres yang baik (*eustress*) sehingga individu dapat mengerjakan suatu tantangan yang diberikan dengan mudah sehingga berdampak pada kinerjanya. Apabila kemampuan yang dimiliki seseorang terlalu kecil atau kurang baik akan muncul gap atau kesenjangan karena tantangan yang orang lain anggap menyenangkan tetapi, tidak bagi individu itu sendiri yang menganggapnya sebagai beban sehingga memunculkan *distress*/ stres buruk (Gadzella et al., 2012; Kupriyanov & Zhdanov, 2014).

4. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut Robbins & Judge (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain:

a. Faktor lingkungan

Adapun dari lingkungannya sendiri meliputi politik, ekonomi, serta teknologi dimana dengan perubahan yang cepat terdapat penyesuaian sehingga seseorang akan mengalami stres. Hal ini dikarenakan pengalaman keahlian mereka tidak terpakai kembali yang mana membuat mereka harus menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu singkat karena adanya teknologi yang digunakan.

b. Faktor organisasi

Adapun dari organisasinya yaitu seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, serta tuntutan interpersonal. Misalnya tuntutan tugas terkait banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus terselesaikan di saat itu juga membuat seseorang merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada tuntutan peran terkait tekanan-tekanan yang dialami seseorang di saat mereka menyelesaikan pekerjaan. Kemudian tuntutan pribadi terkait kelompok kerja dimana seseorang memerlukan bantuan tetapi yang lainnya tidak memberikan bantuan teknis apabila diperlukan.

c. Faktor pribadi

Adapun mengenai kehidupan pribadi masing-masing orang. Seperti contohnya terdapat masalah keluarga, masalah ekonomi, dan kepribadian seseorang itu sendiri dimana membuatnya terpikirkan hingga tidak dapat

fokus terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan watak dari seseorang yang signifikan dapat mempengaruhi stres.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan jika terdapat faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi.

5. Stres kerja pada perawat

Perawat memiliki stres yang berbeda-beda walaupun dalam satu lingkup kerja yang sama. Terdapat dua tipe perbedaan stres kerja yang dialami masing-masing perawat yang mana terdiri atas dua tipe menurut Puri (2018) yaitu:

a. Tipe A

Perawat yang memiliki derajat serta intensitas yang tinggi lebih berambisi, ingin mendapat pengakuan, memerlukan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, selalu ingin bersaing dan agresif. Perawat dengan paksaan kerja yang tinggi akan selalu berkuat dengan batas waktu sehingga sering melupakan aspek kehidupannya pribadinya. Aspek itu antara lain seperti keluarga, kegiatan-kegiatan di waktu luang dan rekreasi.

b. Tipe B

Perawat yang memiliki tipe ini lebih bersikap santai dan tenang. Hal ini dikarenakan, perawat menerima situasi yang sedang terjadi dan bekerja semestinya tanpa ada persaingan. Perawat dengan tipe ini sendiri lebih bersikap santai jika harus dituntut oleh tekanan waktu sehingga

cenderung memiliki stres yang rendah karena tidak ada masalah yang dialami.

B. *Work Life Balance*

1. Definisi

Work life balance berasal dari dua kata yaitu kerja dan kehidupan. *Work life balance* menurut Kastner (2014) adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan dua aspek kehidupan. Menurut Ramadhani (2012) *work life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyeimbangkan urusan antara pekerjaan dan pribadi. Sedangkan menurut Kalpna & Malhotra (2019) suatu tingkatan dimana seseorang merasa puas akan keterlibatan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Demikian seseorang secara bersama-sama dapat menyeimbangkan berbagai macam tuntutan seperti waktu, perilaku, dan emosional antara kehidupan keluarga, pribadi dan pekerjaan (Bell et al., 2012). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan jika *work life balance* secara umum adalah keseimbangan antara kehidupan kerja seseorang yang terlibat secara puas dan juga seimbang dalam menjalankan peran antara kehidupan dan pekerjaan.

2. Aspek-aspek

Menurut Hudson (2005) terdapat tiga aspek *work life balance* yang meliputi:

a. Keseimbangan waktu

Aspek ini berkaitan dengan keseimbangan waktu antara peran urusan pribadi seseorang dan urusan pekerjaannya. Keseimbangan waktu lebih mengarah pada kesesuaian antara waktu yang diberikan seseorang

untuk pekerjaan dengan waktu untuk keluarga atau aspek kehidupan pribadi.

b. Keseimbangan keterlibatan

Aspek ini berkaitan dengan keseimbangan antara keterlibatan seseorang secara psikologis dengan komitmennya terhadap peran di dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan ini lebih mengarah pada keterlibatan psikologis yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Seseorang yang memiliki keseimbangan keterlibatan ini tidak akan mudah mengalami konflik dan kebingungan dalam dua hal tersebut.

c. Keseimbangan kepuasan

Aspek ini berkaitan dengan keseimbangan antara tingkat kepuasan individu dalam menjalankan tugas atau perannya baik pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan ini lebih mengarah pada tingkat kepuasan yang seimbang antara dua hal tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan jika *work life balance* terdiri tiga aspek antara lain keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

3. Strategi meningkatkan *work life balance*

Menurut Richardson (2019) terdapat lima cara untuk meningkatkan *work life balance*:

a. *Alternating*

Strategi ini dilakukan dengan menyusun kegiatan alternatif di luar pekerjaan. Alternating dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk pengalihan dari pekerjaan dan kehidupan keluarga. Jika seseorang berada di lingkungan kerjanya, mereka hanya bisa fokus pada pekerjaannya saja, namun ketika berada di rumah fokus utamanya akan pada keluarga. Maka dari itu, tidak semua dapat dikerjakan secara bersamaan baik dari pekerjaan maupun keluarga (Richardson, 2019).

b. *Outsourcing*

Strategi ini dilakukan dengan mengidentifikasi kegiatan yang dapat dilakukan bersama orang lain. Ketika seseorang hidup dalam lingkungan sosial, mereka memiliki relasi seperti dengan teman, saudara, dan keluarga. Seseorang dapat meminta bantuan ketika mereka merasa kesulitan. Hal ini dikarenakan tidak semua orang dapat melakukan tugas, pekerjaan, tuntutan dan tanggung jawab sendiri sehingga memerlukan bantuan dari orang lain agar dapat meringankan beban atau kesulitan yang sedang seseorang tanggung (Richardson, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas maka perawat dapat menggunakan strategi *outsourcing* dengan cara meminta dukungan dari keluarga.

c. *Bundling*

Strategi ini dilakukan dengan mengerjakan beberapa kegiatan yang dilakukan secara bersamaan sehingga seseorang akan mendapatkan hasil

dan manfaat yang lebih banyak dari yang seharusnya didapatkan (Richardson, 2019).

d. *Techflexing*

Strategi ini dilakukan dengan memanfaatkan teknologi yang dapat memudahkan seseorang dalam bekerja. Dengan adanya kemajuan teknologi yang ada akan berpengaruh pada manajemen waktu seseorang. Hal ini dapat dilakukan dengan mengatur jadwal kegiatan secara optimal (Richardson, 2019).

e. *Simplifying*

Strategi ini dilakukan dengan memprioritaskan aktivitas yang seharusnya dikerjakan. Hal ini dilakukan agar mengurangi kegiatan yang tidak diperlukan agar dapat lebih fokus pada kegiatan yang dianggap penting. Ketika seseorang mampu mendahulukan kegiatan tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan keinginan (Richardson, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan ada lima strategi untuk meningkatkan *work life balance*, yaitu: *alternating*, *outsourcing*, *bundling*, *techflexing*, dan *simplifying*. Peneliti memutuskan dari kelima strategi tersebut *outsourcing* strategi terbaik untuk menyelesaikan permasalahan perawat. Hal ini karena strategi tersebut yang paling cocok untuk menghadapi persoalan yang dialami perawat.

1. Dampak *time pressure* (tekanan waktu)

a) Interaksi dengan keluarga

Adanya peran ganda menyebabkan perawat mengalami perubahan interaksi dengan anggota keluarga. Seperti yang diketahui, bentuk interaksi antar anggota keluarga mempengaruhi keharmonisan di dalam keluarganya. Bagus tidaknya kualitas interaksi dilihat dari interaksi antara suami istri, anak dan anak, ibu dan anak, ayah dan anak, serta ayah, ibu dan anak. Penting bagi keluarga untuk menjaga komunikasi agar meminimalisir terjadinya masalah interaksi pada keluarga. Hal ini berhubungan dengan komunikasi terkait pembagian waktu, tugas dan tanggung jawab untuk membangun keluarga yang harmonis. Keluarga yang harmonis di dalamnya ada interaksi seperti pujian, sentuhan, ungkapan kasih sayang, saling mendengarkan satu sama lain, saling membantu dan mendukung, dan juga memiliki waktu bersama (Alimi & Darwis, 2022).

b) Rasa bersalah

Rasa bersalah ini muncul akibat dari harapan yang tidak terpenuhi baik dari kurangnya dukungan keluarga, teman, jaringan sosial, maupun dari norma. Sebagai ibu yang memiliki banyak waktu di tempat kerja, ada keinginan untuk lebih banyak menghabiskan waktu dengan anak-anaknya dan memiliki jam kerja yang fleksibel. Untuk mencapai hal tersebut maka, cara yang dilakukan yaitu dengan membuat jurnal harian. Hal ini bertujuan agar ibu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan juga keluarga (Cathy & Barrett, 2009).

2. Dukungan sosial

Dukungan keluarga merupakan sikap kepedulian dan komitmen dari anggota keluarga untuk mendukung satu sama lain. Dukungan itu berupa sosial instrumental dan sosial emosional. Sosial instrumental yaitu bantuan nyata dari keluarga seperti mendukung tugas harian masing-masing anggota keluarga. Sosial emosional yaitu bantuan yang dilakukan anggota keluarga seperti menunjukkan simpati, memberi semangat, memberi dorongan, serta memberikan kasih sayang sehingga seseorang merasa diperhatikan agar aspirasi hidupnya tercapai. Tidak hanya itu, cara lainnya adalah dengan mengelola prioritas secara efektif juga membangun sistem dukungan pribadi (Russo et al., 2015).

C. Kerangka Berpikir

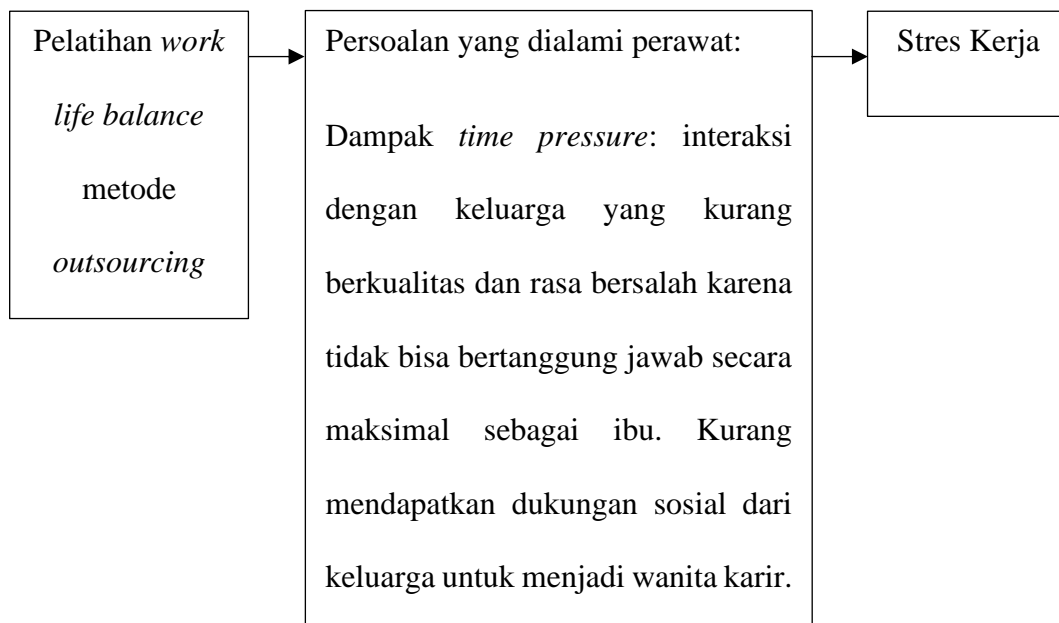
Perawat mengalami stres kerja ditandai gejala-gejala yang muncul. Gejala tersebut antara lain fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis meliputi tekanan darah tinggi, sakit kepala, sulit tidur, detak jantung meningkat, metabolisme tubuh menurun. Psikologis meliputi mudah berdebar, khawatir, mudah marah, tidak dapat rileks, sikap tidak kooperatif, agresif, sikap tidak bersahabat, putus asa, sulit mengendalikan emosi. Perilaku meliputi performa kerja, meningkatnya *turnover*, absensi, moral kerja menurun (Robbin & Judge, 2016; Hasibuan & Malayu, 2011; Siagian, 2014).

Salah satu faktor penyebab stres (stressor) yang dialami perawat berasal dari faktor individu, yaitu situasi dalam keluarga. Sehari-hari perawat diharuskan untuk melakukan akreditasi, trease pasien, asesmen ulang, melakukan tindakan

implementasi, pengkajian, tindakan infus, dan mengantar pasien hingga bangsal. Adanya tugas yang sedemikian intens, membuat perawat harus melakukan kerja bergilir (*shift*). *Shift* kerja pada perawat ini menimbulkan tekanan waktu (*time pressure*). Tekanan waktu ini akan membuat perawat merasakan interaksi dengan keluarga menjadi berkurang, keluarga menjadi tidak mendukung ibu bekerja yang membuat perawat merasakan rasa bersalah. Peran ganda menyebabkan perawat mengalami perubahan interaksi dengan anggota keluarga. Bentuk interaksi antar anggota keluarga dapat mempengaruhi keharmonisan. Penting bagi keluarga untuk menjaga komunikasi agar meminimalisir terjadinya masalah interaksi pada keluarga. Hal ini berhubungan dengan komunikasi terkait pembagian waktu, tugas dan tanggung jawab untuk membangun keluarga yang harmonis. Keluarga yang harmonis di dalamnya ada interaksi seperti pujian, sentuhan, ungkapan kasih sayang, saling mendengarkan satu sama lain, saling membantu dan mendukung, dan juga memiliki waktu bersama (Alimi & Darwis, 2022).

Berdasarkan masalah tersebut, maka untuk mengatasi stres kerja perawat perlu dibantu atau diedukasi terkait cara-cara mengatasi masalah di dalam keluarganya. Tujuannya membantu perawat meningkatkan interaksi dengan anggota keluarganya agar kembali harmonis dan komunikasi menjadi lebih berkualitas, mendapatkan dukungan keluarga, dan mengurangi rasa bersalah pada ibu bekerja. Sehingga untuk membangun *work life balance* yang baik pada perawat, maka perlu diberikan pelatihan *work life balance*.

Ada banyak metode untuk membangun *work life balance* salah satunya adalah *outsourcing*. *Outsourcing* adalah strategi dengan mengidentifikasi kegiatan yang dapat dilakukan bersama orang lain dalam hal ini adalah anak. Ketika seseorang hidup dalam lingkungan sosial, mereka memiliki relasi seperti dengan teman, saudara, dan keluarga. Seseorang dapat meminta bantuan ketika mereka merasa kesulitan. Hal ini dikarenakan tidak semua orang dapat melakukan tugas, pekerjaan, tuntutan dan tanggung jawab sendiri sehingga memerlukan bantuan dari orang lain agar dapat meringankan beban atau kesulitan yang sedang seseorang tanggung (Richardson, 2019). Perawat dapat menggunakan strategi *outsourcing* untuk mendapatkan dukungan keluarga, membangun interaksi yang lebih berkualitas dengan anak, sehingga dapat mengatasi rasa bersalah pada anak.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Ada perbedaan tingkat stres perawat antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *work life balance*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksperimen kuasi. Eksperimen kuasi adalah rancangan eksperimen yang pelaksanaannya tanpa pengacakan sampel sehingga tidak dapat mengontrol semua variabel sedangkan eksperimen murni dapat mengontrol semua variabel yang dikehendaki. Eksperimen kuasi digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu mengetahui efektivitas pelatihan *work life balance*. Desain yang digunakan adalah *one group pre-test post-test design*. Adapun rancangan eksperimen menurut Shadish et al., (2002) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rancangan Eksperimen

Kelompok	<i>Pre-test</i>	Perlakuan	<i>Post-test</i>
Eksperimen	O1	X	O2

Pada desain ini hanya terdapat satu kelompok sampel subjek yang diberi perlakuan. Sebelum perlakuan diberikan, data skor variabel dependen diambil terlebih dahulu sebagai skor *pre-test*. Skor *pre-test* yang sudah didapat kemudian dibandingkan dengan perubahan yang terjadi pada skor *posttest* (Azwar, 2017). Desain *one group pre-test post-test* ini biasanya digunakan karena keterbatasan dalam pengambilan sampel, lokasi penelitian, dan waktu yang dimiliki oleh peneliti (Creswell, 2013). Dalam penelitian ini, desain

dipilih karena adanya jumlah sampel perawat yang sesuai kriteria dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

B. Lokasi dan Partisipan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perawat wanita di RST Dr Soedjono Magelang. Rumah sakit ini dipilih karena ditemukan kasus-kasus perawat yang mengalami stres berdasarkan hasil studi preliminary dengan teknik wawancara. Selain itu, rumah sakit menjadi rujukan masyarakat di kota Magelang. Peneliti sudah memiliki akses karena sudah ada surat menyurat dan diterima untuk melakukan penelitian. Partisipan pada penelitian ini 10 orang perawat wanita dengan kriteria berjenis kelamin wanita dan sudah berkeluarga.

C. Desain Program Pelatihan

Pelatihan adalah metode yang mengajarkan pengetahuan keterampilan dan keahlian untuk melaksanakan tugas serta kewajiban dan nantinya akan diaplikasikan dalam pekerjaannya sehingga kualitas kerjanya menjadi lebih baik. Pelatihan di dunia kerja sangat penting sebab efektif meningkatkan keterampilan seseorang saat bekerja. Tujuan dan manfaat dari pelatihan sendiri adalah untuk meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas, meningkatkan produktivitas kerja, serta meningkatkan kemampuan juga keterampilan untuk menganalisis masalah dan pengambilan keputusan. Metode pengembangan program pelatihan ini dengan desain menggunakan milik Furjanic & Trotman (2000) terdiri dari empat tahap yaitu:

1) Tahap analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan adalah menetapkan dan menentukan siapa yang akan diberi pelatihan dan mengapa diberi pelatihan. Penilaian analisis kebutuhan berguna untuk mengidentifikasi hal-hal apa yang mendorong pelatihan dan membantu mengevaluasi dampak dari pelatihan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan perlu tidaknya dilakukan pelatihan. Berdasarkan teori cara yang dilakukan dengan mengambil data wawancara dengan pertanyaan-pertanyaan mendasar seperti siapa yang memerlukan pelatihan yang terdiri dari siapa audiens yang dituju dan apakah perlu ada pelatihan, mengapa memerlukan pelatihan, apakah masalah yang sebenarnya, apa hal yang mendorong kegiatan pelatihan, apa hambatan yang dialami, apakah masalah perlu diperbaiki, haruskah pelatihan dilakukan. Analisis kebutuhan yang sudah dilakukan adalah dengan preliminary dimana peneliti menemukan dua isu yaitu terkait waktu (*time pressure*) dan dukungan (*family support/social*). Maka dari itu dikembangkan program pelatihan *work life balance*.

2) Tahap mendesain pelatihan

Tahap ini dibagi menjadi dua bagian:

Pertama, desain kegiatan pelatihan. Mendesain pelatihan adalah proses perencanaan yang sistematis dimana dilakukan sebelum pelaksanaan kegiatan pelatihan. Berdasarkan teori untuk mendesain pelatihan dilakukan dengan mengumpulkan informasi guna latar belakang pelatihan, tujuan

pelatihan, mengembangkan materi, menentukan trainer, dan menyusun kegiatan. Maka yang dilakukan peneliti untuk mendesain pelatihan yaitu:

a. Nama pelatihan

Pelatihan *work life balance* untuk mengurangi stres kerja.

b. Tujuan

Memberikan keterampilan bagi perawat untuk mencapai *work life balance* dengan cara diberikan pelatihan *work life balance* selama satu hari.

c. Materi

Materi yang digunakan meliputi interaksi dengan keluarga, mendapatkan dukungan, dan mengatasi rasa bersalah.

d. Pelatih

Dalam pelatihan ini pelatih yang memandu dari awal hingga akhir adalah Ibu Endah, M. Psi., Psi yang telah menjabat sebagai psikolog di RST Dr. Soedjono Magelang selama 4 tahun.

e. Tempat Pelatihan

Pelatihan ini dilaksanakan di aula persit RST Dr. Soedjono Magelang

f. Jadwal

Pre-test diberikan pada tanggal 10-11 April dikarenakan subjek dapat ditemui di hari yang berbeda. Pelatihan ini dilaksanakan pada Jum'at 14 April 2023 pukul 09.00-11.45 WIB, dengan periode penugasan tanggal 14-22 April 2023. Post-test diberikan pada tanggal 23 April 2023.

Kedua, desain modul pelatihan. Desain modul pelatihan adalah proses merangkai panduan sesuai dengan standar pembelajaran. Modul pelatihan diharuskan memiliki perencanaan tujuan yang akan dicapai dengan jelas sehingga, perlu dibuat terlebih dahulu kerangka modul pelatihan. Kerangka tersebut meliputi:

a) Pengumpulan materi dan penyusunan modul

Materi dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti: website psikologi (pijar psikologi, aku pintar, pijar psikologi, mommies daily, kumaran, dan intermountain healthcare) dan kajian pustaka (jurnal ilmiah acta diurna, ilmu keluarga dan konsumen). Setelah materi terkumpul modul pelatihan disusun dengan isi membangun interaksi, hadapi rasa bersalah, dan dapatkan dukungan yang dilengkapi dengan lembar kerja. Modul disusun dalam bentuk handout. Modul lengkapnya dapat dilihat pada lampiran A.

b) Validasi modul

Modul yang telah dibuat diajukan kepada pakar untuk dilakukan penilaian ahli yaitu Bapak A. L Amrul Haq, M. Psi., Psi selaku dosen psikologi Unimma dan Ibu Endah, M. Psi., Psi selaku psikolog rumah sakit. Hasil validasi modul oleh Bapak A. L Amrul Haq, M. Psi., Psi yaitu meliputi penambahan sesi dan durasi kegiatan, menambah petunjuk pengerjaan di lembar kerja. Adapun hasil validasi modul oleh Ibu Endah, M. Psi., Psi meliputi salah ketik, perubahan rundown acara pelatihan, perbaikan pada blueprint tepatnya dibagian tujuan dan nama

sesi. Setelah itu peneliti melakukan tindak lanjut dengan cara meningkatkan desain pelatihan sesuai dengan masukan tersebut.

c) Penyusunan lembar kerja tindak lanjut pelatihan

Setelah pelatihan, subjek diberikan tugas untuk mengisi jurnal harian yang meliputi kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan dengan tujuan agar subjek dapat mempraktikkan apa yang sudah dipelajari di pelatihan. Untuk membantu subjek mempraktikkan, maka subjek diberikan penugasan yang itu menggunakan lembar kerja. Subjek diminta untuk menuliskan cara yang akan mereka gunakan seperti apa, bagaimana cara mereka akan melaksanakannya dan jurnal laporan pelaksanaan dalam bentuk logbook. Lembar kerja dapat dilihat di lampiran C.

3) Tahap implementasi pelatihan

Implementasi pelatihan adalah pelaksanaan / penerapan sebuah rencana yang sudah disusun secara rinci dan matang. Biasanya perencanaan sudah dianggap sempurna. Tujuan dari implementasi pelatihan ini sendiri adalah memastikan jika rencana yang dibuat dan disepakati dapat memberikan dampak yang positif. Implementasi yang dilakukan dengan tautan gaya belajar visual yaitu pemaparan materi dan auditori berupa slide *powerpoint*. Pelatihan ini dilaksanakan sesuai dengan rencana susunan acara sebagai berikut:

a. Persiapan

Penyelenggara menyiapkan ruangan yang akan digunakan untuk kegiatan dan menyiapkan alat-alat serta bahan untuk pelatihan.

b. Pembukaan

Sesi ini diawali dengan perkenalan oleh trainer dan fasilitator lalu fasilitator memberikan pengantar pelatihan dengan menjelaskan tujuan pelatihan dan alur pelatihan.

c. Materi

Pada sesi ini trainer memaparkan tiga materi selama masing-masing 40 menit dan pengisian lembar kerja. Setiap pemberian materi diselingi dengan ice breaking untuk menjaga konsentrasi.

d. Penjelasan tugas

Peneliti memberikan jurnal harian dan menjelaskan apa tugas yang harus dipraktekkan di rumah.

e. Penutupan

Sesi ini peneliti menutup pelatihan dan mengucapkan terimakasih kepada para peserta pelatihan dan trainer lalu dilanjut dengan sesi foto bersama.

4) Tahap tindak lanjut pelatihan

Setelah pelaksanaan pelatihan peneliti memberikan tugas yang harus dikerjakan masing-masing subjek selama satu minggu. Subjek diminta untuk menuliskan semua kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan. Monitoring dilakukan dengan menggunakan jurnal harian dan dikumpulkan

kembali pada 22 April 2023. Lembar post-test diberikan pada tanggal 23 April 2023.

5) Tahap evaluasi pelatihan

Pada tahap ini peneliti melakukan evaluasi yang didasarkan dari teori Kirk Patrick (2011) meliputi:

a. Reaksi

Mengevaluasi reaksi peserta apakah subjek merasa suka dengan pelatihan, merasakan manfaat dan kesan setelah pelatihan. Evaluasi ini memberikan lembar penilaian di akhir program yang isinya adalah manfaat dan kesan selama mengikuti kegiatan pelatihan ini.

b. Pembelajaran

Mengevaluasi apakah peserta mempelajari sesuatu yang diminta sesuai dengan yang seharusnya.

c. Perilaku

Evaluasi dimana subjek merasakan ada perubahan perilaku setelah diberikan pelatihan. Evaluasi dampak ini bertujuan untuk mengetahui apakah subjek melakukan penugasan yang diminta. Evaluasi dilakukan dengan cara memberikan jurnal harian dan subjek mengisi kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan di rumah selama satu minggu.

d. Hasil

Mengevaluasi apakah pelatihan berhasil menurunkan atau menghilangkan permasalahan yang menjadi tujuan pelatihan. Evaluasi yang digunakan pada pelatihan ini adalah evaluasi reaksi dan perilaku.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang diadopsi dari penelitian milik Umamit (2016) dengan mengacu pada teori dari Robbin & Judge (2016). Skala ini terdiri atas 28 aitem dengan format respon terdiri dari 4 poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju. Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien α Cronbach 0,838 yang artinya baik / *good*. Skala ini diberikan dua kali yaitu *pre-test* dan *post-test*. Pada penelitian ini *pre-test* dilakukan satu hari sebelum pelaksanaan pelatihan dan *post-test* satu minggu setelah diberikan pelatihan dan subjek melakukan penugasan di rumah. Penugasan ini dilakukan dengan memberikan jurnal harian yang harus subjek isi selama satu minggu. Untuk data tambahan peneliti menggunakan jurnal harian yang berisikan kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan subjek. Selain itu, wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan testimoni dan gambaran apa yang sudah diterapkan serta manfaat pelatihan yang dirasakan.

E. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan uji parametrik *paired sample t-test*. Uji *paired sample t-test* berasal dari satu kelompok yang sama dan menghasilkan dua distribusi data dengan syarat data yang dimiliki interval/rasio. Selain itu, *t-test* juga dapat digunakan untuk menganalisis data dari sampel dengan ukuran sangat kecil < 5 orang (Winter, 2013). Hasil dari *uji paired sample t-test* ini ditentukan dari nilai signifikansinya. Analisis ini menggunakan bantuan *software spss statistic 25*.

Jika signifikan *2 tailed* $>0,05$ maka H_0 diterima sedangkan jika signifikan *2 tailed* $<0,05$ maka H_0 ditolak (Damayanti et al., 2019). Sementara untuk data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan *logbook* dianalisis menggunakan analisis deskriptif.

F. Validitas Penelitian

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Validitas dalam penelitian eksperimen terbagi menjadi:

1. Validitas internal

Konsep yang mengacu pada seberapa jauh kesimpulan hasil penelitian menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Untuk menjaga validitas internal eksperimen ini, peneliti melakukan: 1) mengontrol jenis kelamin dan karakteristik partisipan, 2) memberikan pre-test dan post-test, 3) memberikan *informed consent*, dan 4) alat ukur yang digunakan valid dan reliabel maka dari itu peneliti menggunakan alat ukur yang sudah diuji coba dan diketahui reliabilitasnya yang diadopsi dari penelitian milik Umamit (2016).

2. Validitas eksternal

Validitas eksternal merupakan generalisasi hasil penelitian yang penerapannya mengacu pada subjek, situasi serta waktu di luar penelitian. Validitas ini berkaitan dengan kemampuan hasil penelitian untuk digeneralisasikan dari sampel penelitian ke populasi yang besar. Maka dari itu, peneliti dalam mengambil partisipan melakukan screening terlebih

dahulu terhadap calon partisipan penelitian. Partisipan penelitian yang diambil adalah perawat yang memiliki karakteristik sama yakni perawat wanita dan sudah berkeluarga. Maka dari itu, penelitian ini dapat digeneralisasi kepada perawat dengan karakteristik yang sama.

G. Etika Penelitian

1) Batasan kewenangan dan tanggung jawab

Memahami batasan kemampuan dan kewenangan masing-masing anggota tim yang terlibat dalam penelitian. Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan hasil penelitian yang dilakukan

2) Aturan dan izin penelitian

Memberikan informasi akurat mengenai rancangan penelitian sesuai dengan protokol penelitian dan memulai penelitian setelah memperoleh persetujuan dan izin penelitian dari instansi terkait dan dari pemangku wewenang dari wilayah dan badan setempat yang menjadi lokasi penelitian.

3) Partisipan penelitian

Memberikan kesempatan kepada partisipan apabila partisipan tidak ingin terlibat dalam pelatihan/ mengundurkan diri dari keikutsertaan dalam penelitian. Partisipan mengikuti pelatihan secara sukarela tanpa paksaan dan partisipan berhak mengundurkan diri saat pelatihan jika menyangkut hal yang mendesak.

4) Informed consent penelitian

Persetujuan dinyatakan dalam informed consent yang berisikan ketersediaan partisipan untuk mengikuti atau tidak mengikuti kegiatan

penelitian. Data pribadi partisipan akan di anonimitas. Dalam pengumpulan data berupa dokumentasi harus mendapatkan izin dari partisipan penelitian. Lembar informed consent dapat dilihat di lampiran F.

5) Tidak ada pengelabuan / manipulasi penelitian

6) Penjelasan singkat (*debriefing*)

Memberikan penjelasan singkat dengan bahasa yang sederhana agar partisipan memperoleh informasi yang tepat tentang sifat, hasil, dan kesimpulan penelitian.

7) Pelaporan dan publikasi penelitian

Tidak menerbitkan atau mempublikasikan bentuk original dari data yang pernah dipublikasikan sebelumnya.

8) Legalitas

Peneliti mengikuti dan mematuhi aturan hukum dalam kegiatan penelitian. Semua kegiatan memerlukan perizinan dan wajib diselesaikan terlebih dahulu kegiatan yang memerlukan perizinan sebelum dimulainya penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis efektivitas pelatihan *work life balance* untuk mengurangi stres kerja pada perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang. Ada penurunan stres kerja setelah dilakukannya pelatihan *work life balance*. Hasil evaluasi program menunjukkan bahwa subjek merasa lebih banyak menghabiskan waktu bersama keluarga di sela-sela aktivitasnya, merasa interaksi lebih baik dibandingkan sebelumnya, rasa bersalah menjadi kurang karena sering meluangkan waktu dengan anak, dan anggota keluarga saling mendukung karir satu sama lain. Pelatihan ini memberikan dampak positif bagi perawat dan keluarganya dengan membantu perawat menekankan waktu dan kebersamaan dengan anak sehingga perawat menjadi lebih harmonis dengan keluarganya. Penelitian ini dapat ditingkatkan lagi di masa depan dengan menambahkan materi tentang pelatihan berpikir positif, menempatkan diri dalam perspektif orang lain, memusatkan perhatian, membuat jadwal waktu untuk mengurangi pikiran negatif dan menggantinya dengan pemikiran yang positif dan diperkuat dengan strategi meningkatkan efektivitas kerja sehingga pekerjaan tidak mengganggu kehidupan keluarga.

Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai keterbatasan penelitian ini. Penelitian ini terbatas hanya pada perawat wanita yang sudah berkeluarga karena itu temuan ini tidak dapat semerta-merta digeneralisasi kepada perawat laki-laki maupun perawat wanita yang belum menikah. Maka

perlu ada kajian selanjutnya untuk meneliti efektivitas pelatihan ini ke subjek non perawat wanita yang belum berkeluarga dan perawat laki-laki. Desain eksperimen perlu ditambah kelompok kontrol. Terkait dengan waktu pelatihan yang terbatas dan juga tidak leluasa yang mana pelaksanaan dilakukan saat bulan puasa dan hanya satu sesi selama satu hari sehingga pemberian pelatihan tidak dapat berlangsung lama, tidak semua subjek bersedia untuk mengisi jurnal harian setelah kegiatan pelatihan. Hanya didapatkan lima subjek yang bersedia untuk mengisi jurnal harian dan sisanya tidak dapat mengisi jurnal harian karena kesibukan sehingga data tambahan yang didapat tidak lengkap.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat dilakukan untuk dapat mengembangkan penelitian ini yaitu:

a) Bagi Subjek

Subjek diharapkan selalu menerapkan ilmu yang sudah diberikan saat pelatihan dan juga tetap membuat rancangan kegiatan setiap harinya untuk dihabiskan bersama keluarga agar kedepannya selalu seimbang antara *work life balance*.

b) Bagi Rumah Sakit

Untuk memperhatikan kesehatan mental perawat maka rumah sakit perlu memberikan pelatihan *work life balance* kepada perawat yang lain. Penelitian ini kedepannya dapat dijadikan agenda rutin.

c) Bagi Keluarga Perawat

Keluarga dapat mendukung peningkatan *work life balance* dengan cara proaktif untuk terlibat dalam kegiatan bersama dan merancang aktivitas bersama.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi riset ini ke subjek yang lain, tidak hanya pada perawat saja. Selain itu, untuk pelaksanaan sebaiknya tidak dilakukan hanya sehari saja, tetapi dibuat beberapa hari serta tidak di jam kerja atau di bulan puasa. Hal ini agar penyampaian materi lebih leluasa dan efektif. Peneliti selanjutnya dapat memonitoring tidak hanya dengan jurnal harian saja tetapi juga dengan metode seperti FGD setiap seminggu sekali atau dengan membuat kelompok pendukung untuk memberikan semangat dan pendampingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2022). *Kenali perbedaan stres dan cemas*. Universitas Medan Area. <https://bakai.uma.ac.id/2022/04/05/kenali-perbedaan-stres-dan-cemas/>
- Afiyanti, Y. (2008). Focus Group Discussion (Diskusi Kelompok Terfokus) sebagai Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 12(1), 58–62. <https://doi.org/10.7454/jki.v12i1.201>
- Alimi, R., & Darwis, R. S. (2022). Kualitas interaksi keluarga dengan kondisi ibu bekerja. *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial*, 5(1), 27. <https://doi.org/10.24198/focus.v5i1.39609>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi II*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Azziyad, A. (2017). *Hubungan antara dukungan sosial dan kemampuan adversity quotient dengan tingkat stres lingkungan pada santri kelas VII pondok pesantren*. Universitas 17 Agustus: Surabaya.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work life balance and work life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37. <https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320>
- Burhanuddin, T., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 1–18.
- Cathy, L. G., & Barrett, S. A. (2009). *What happy working mothers know*. John Wiley & Sons, Inc.
- Chaudhry, A. Q. (2012). The relationship between occupational stress and job satisfaction: the case of Pakistani universities. *International Education Studies*, 5(3), 212–221. <https://doi.org/10.5539/ies.v5n3p212>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan the influence of job stres on employees job performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Chunta, K. S. (2020). New nurse leaders: Creating a work life balance and finding joy in work. *Journal of Radiology Nursing*, 39(2), 86–88. <https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2019.12.007>
- Chunta, K. S., & Boothby, J. (2017). Time-management strategies for nurse leaders. *American Nurse Today*, 12(11), 10–11. <http://pc124152.oulu.fi:8080/login?url=>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W. (2013). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan*

mixed (3rd ed.). Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

Damayanti, E., Nurazizah, E., & Rahayu, M. D. (2019). *Modul statistika induktif uji dependent sample t test, independent sample t test, Dan uji wilcoxon*. https://www.researchgate.net/publication/333999256_MODUL_STATISTIKA_INDUKTIF_UJI_DEPENDENT_SAMPLE_T_TEST_INDEPENDENT_SAMPLE_T_TEST_DAN_UJI_WILCOXON

De Winter, J. C. F. (2013). Using the student's t-test with extremely small sample sizes. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 18(10), 1–12. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1015748.pdf>

Fadillah, A. R., Aras, R. A., & Wahyuni, S. (2022). The effects of work life balance towards work stress among nurses. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 639, 232–238. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.035>

Fauzi, R. (2018). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita*. Universitas Islam Indonesia.

Felissa, L. (2021). *Respon menghadapi anak yang sering mengeluh*. Lintang Media. <https://lintang.media/parenting/respon-menghadapi-anak-yang-mengeluh/>

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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

Furjanic, S. W., & Trotman, L. A. (2000). *Turning training into learning : how to design and deliver programs that get results*. American Management Association. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>

Gadzella, B., Baloglu, M., Masten, W., & Wang, Q. (2012). Evaluation of the student life stress inventory revised. *Journal of Instructional Psychology*, 39(2), 82. <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/11224/0>

Golembiewski, R.T. (2000). *Perilaku dari organisasi*. New York: Marcel Dekke, Inc.

Handoko, & Hani, T. (2008). *Sumber daya manusia edisi kedua*. BPFE.

Hasibuan, & Malayu, S.P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: Bumi Aksara.

Haura, T. S., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap stres kerja? *Psycho Idea*, 19(01), 1–12. <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/9446>

Hobfoll, S. (1989). *Konservasi sumber daya: Upaya baru untuk mengkonseptualisasikan stres*. Psikolog Amerika.

- Hudson. (2005). *The case for work life balance: closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group: Sydney.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1). <https://media.neliti.com/media/publications/97770-ID-pengaruh-stres-kerja-dan-konflik-kerja-t.pdf>
- Kalpna, D., & Malhotra, M. (2019). Relationship of work life balance with occupational stress among female personnel of central industrial security force India. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 6(7), 1380–1387. <https://www.irjet.net/archives/V6/i7/IRJET-V6I7486.pdf>
- Karassvidou, E., & Glaveli, N. (2015). Work-family balance through border theory lens: The case of a company driving in the fast lane. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(1), 84–97. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2014-0038>
- Kastner. (2014). *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khasanah, U. L. (2022). *Gambaran data dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif*. Dqlab.Id. <https://www.dqlab.id/gambaran-data-dengan-teknik-analisis-data-deskriptif-kualitatif>
- Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The eustress concept: problems and outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, 11(2), 179–185. <https://doi.org/10.5829/idosi.wjms.2014.11.2.8433>
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh stres lingkungan kerja, stres kerja organisasi dan stres kerja pribadi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Barito Selatan. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70–81. <https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1780>
- Lestari, M. D. (2016). *Stres psikologis, kondisi sehat, dan pengukurannya*. Denpasar: Mulya Print. <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/4267/>
- Lumban, G. N. T. (2016). Teori Stres: stimulus, respons, dan transaksional. In *Buletin Psikologi* (Vol. 24, Issue 1). <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Lyon, B. L. (2012). *Stress, coping, and health. handbook of stress, coping, and health: implications for nursing research, theory, and practice*. USA: Sage Publication, Inc.
- Morganson, V. J., Litano, M. L., & Neill, S. K. (2014). Promoting work family balance through positive psychology: A practical review of the literature. *Psychologist Manager Journal*, 17(4), 221–244.
- Mullen, K. (2015). Barriers to work life balance for hospital nurses. *Workplace*

- Health and Safety*, 63(3), 96–99. <https://doi.org/10.1177/2165079914565355>
- Nur'Aini, S. (2012). Stres kerja pada perawat. In *Jurnal Psikologi*.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work life balance : A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. https://www.researchgate.net/profile/Jimmi_Rizki/post/how_to_measure_work_life_balance/attachment/59d64e6e79197b80779a7c43/AS%3A492720273145856%401494485075546/download/0102032014.pdf
- Pratama, M.Y. (2010). *Hubungan antara peran konflik ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja*. Universitas Sumatera Utara.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Priyoto. (2014). *Konsep manajemen stres*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Puri, I. (2018). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat IGD RSUD Munyung Kute Redelong. Universitas Muhammadiyah Surabaya. In *Universitas Medan Area*. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9875>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balance) pada wanita bekerja. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramadhani, M. (2012). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kesuksesan karier (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2), 1–18. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/597>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 5970–5998. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33331>
- Richardson, M. (2019). *Beyond juggling: Reblancing your busy life* (Vol. 2, Issue 3). San Fransisco. Berret-Koehler Publishers, Inc. https://roll.e.lvchn.edu.vn/Z01ZdDUxMUVMt1hVN_beyond-juggling-rebalancing-your-busy-life_3I2Y2VQSnPTUT09.pdf
- Rivai, M. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (2nd,ed)*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rizal, R., & Fipiariny, S. (2022). Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap burnout pada pekerja di bidang kesehatan kota Palembang. *Jurnal Adminika*, 8(1), 1–14. <http://poltekanika.ac.id/journal/index.php/adm/article/download/304/260>
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (16th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Hakim, T. A. (2018). *Esensi Perilaku Organisasi (Empat Bela)*. Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2015). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Schermerhorn, J., Berburu, J., & Osborn, R. (2015). *Perilaku Organisasi (9th edition)*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business (6th ed)*. John Wiley & Sons.
- Shadish, W., Cook, T., & Campbell, D. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Shekhar, T. (2016). Work life balance & employee engagement concepts. *International Journal of Education and Psychological Research*, 5(1), 32–34. <https://ijepr.org/download.php?id=247>
- Siagian, S. E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Triatna, & Cepi. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Umamit, M. (2016). Hubungan stres kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan [Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang]. In *Doctoral dissertation*. <https://eprints.umm.ac.id/34332/1/jiptumpp-gdl-marwatiuma-42948-1-skripsi.pdf>
- Varma, M. M., Kelling, A. S., & Goswami, S. (2016). Enhancing healthcare quality by promoting work-life balance among nursing staff. *Journal of Hospital Administration*, 5(6), 58–62. <https://doi.org/10.5430/jha.v5n6p58>
- Vierdelina, N., & Kurniawidjaja, L. M. (2008). *Gambaran stres kerja dan faktor-faktor yang berhubungan pada pengemudi bus patas 9B jurusan Bekasi Barat*

Cililitan/Kampung Rambutan, tahun 2008. Universitas Indonesia.
<https://lontar.ui.ac.id/detail?id=123554&lokasi=lokal>

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana.

Wulandari, S., Samsir, & Marpaung, R. (2017). Analisis beban kerja mental, fisik serta stres kerja pada perawat secara ergonomi di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 954–966.
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/13247>