

**HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN WORK-FAMILY  
BALANCE PADA PERAWAT WANITA DI RS PANTI WILASA  
“DR. CIPTO” SEMARANG**

**Theresia Dinda Nikita**  
15010115130107  
**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Diponegoro**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. *Work-family balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan perannya dalam urusan pekerjaan dan keluarga. *Burnout* merupakan kondisi dimana individu merasakan kelelahan yang berkepanjangan baik itu secara fisik, mental dan emosional. Populasi pada penelitian ini adalah perawat wanita RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” yang telah menikah yaitu sebanyak 133 perawat dengan sampel penelitian sebesar 99 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate sampling*. Alat ukur yang digunakan yaitu Skala *Burnout* (29 aitem,  $\alpha = 0,872$ ) dan Skala *Work-Family Balance* (29 aitem,  $\alpha = 0,890$ ). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan uji korelasi regresi sederhana diperoleh nilai  $r_{xy} = -0,718$ ; dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga terdapat hubungan negatif antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. *Burnout* memberikan sumbangan efektif  $R = 0,516$  terhadap *work-family balance* pada perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa *burnout* memberikan kontribusi sebesar 51,6 % untuk *work-family balance*.

**Kata kunci** : *burnout*, *work-family balance*, perawat wanita

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

*Working mother* atau ibu yang bekerja merupakan suatu istilah yang sudah tidak asing untuk didengar ataupun ditemui dewasa ini. Definisi ibu yang bekerja adalah ibu yang bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan disamping membesarkan dan mengurus anak di rumah (*Encyclopedia of Children's Health, 2018*). Angka wanita yang bekerja di Indonesia di tiap tahunnya mengalami peningkatan. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) meningkat. Kenaikan TPAK ini memberikan indikasi bahwa adanya kenaikan potensi ekonomi dari sisi pasokan tenaga kerja. Tercatat pada Februari 2018 jumlah TPAK perempuan adalah sebesar 55,44 %, dimana hal tersebut mengalami peningkatan sebesar 0,40 % dari tahun sebelumnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi meningkatnya angka wanita yang bekerja ini, diantaranya yakni: 1) faktor sosial-ekonomi, 2) status pernikahan dan struktur keluarga, 3) tipe pekerjaan, 4) jumlah upah, 5) jumlah, usia, dan kebutuhan tambahan untuk anak, dan 6) umur.

Selain itu, emansipasi wanita juga memberikan sumbangan yang besar pada perkembangan karier wanita. Menurut KBBI emansipasi wanita adalah pembebasan dari perbudakan dan persamaan hak dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat (seperti persamaan hak kaum wanita dengan kaum pria). Gerakan ini

diprakarsai oleh R.A.Kartini. Sebelum ada emansipasi wanita, sulit bagi wanita untuk dapat memperoleh kesetaraan hak yang sama dengan yang diterima oleh

pria. Wanita di zaman dahulu hanya berdiam di rumah, memasak, dan mengurus anak maupun suami saja atau yang biasa disebut dengan lingkup domestik. Namun, dengan Kartini yang berhasil memperjuangkan hak-hak wanita, maka kebebasan dan kemandirian dapat diperoleh wanita di zaman ini, sehingga wanita dapat bekerja sesuai dengan minatnya, tidak terikat dengan perkataan bahwa wanita harus di rumah saja dan dapat mengaktualisasikan dirinya dimana wanita pun bisa untuk berpartisipasi di lingkup publik (Mustikawati, 2015).

Ada berbagai macam profesi yang banyak digeluti oleh wanita, seperti dengan menjadi guru, pegawai kantor, dosen, dan perawat. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik di tahun 2016 (Beritagar, 2017), pekerja perempuan yang mendominasi sektor jasa kesehatan dan tenaga sosial adalah 67,5 %. Perawat merupakan salah satu dari profesi yang paling banyak ditekuni oleh wanita (Qerja.com, 2017). UU RI no. 38 tahun 2014 menjelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2017 tercatat jumlah perawat di Puskesmas adalah sebanyak 118.249 orang dan di rumah sakit adalah sebanyak 223.257 orang. Perawat memegang peranan penting di sebuah rumah sakit, jika diibaratkan, dokter adalah kepala, maka perawat adalah kaki dan tangannya. UU Republik Indonesia No. 38 tahun 2014 menjelaskan bahwa keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat.

Menurut InfoDATIN (Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI, 2017), perawat menjalankan beberapa peran, yaitu sebagai *care provider* (pemberi asuhan), *manager* dan *community leader* (pemimpin komunitas), *educator* (pendidik), *advocate* (advokasi), dan *researcher* (peneliti). Sebagai pemberi asuhan, perawat dituntut untuk berpikir kritis dan sistematis. Ketika menjalankan perannya di suatu komunitas, perawat dapat memimpin manajemen keperawatan (pemimpin komunitas), mampu mendidik klien serta keluarga yang menjadi tanggung jawab (pendidik), dapat memberi pembelaan dan perlindungan pada pasien (advokasi), serta mampu melakukan penelitian sederhana di bidang keperawatan (peneliti).

Susanto (dalam Robot, 2009) menjelaskan bahwa tugas perawat terbagi kedalam tiga jenis yaitu pertama, kegiatan perawatan langsung yang berhubungan dengan kebutuhan fisik, psikologis dan spiritual. Misal, memberi obat sesuai resep, melakukan observasi fisik. Kedua, kegiatan perawatan tidak langsung yang digunakan untuk melakukan persiapan kegiatan perawatwan langsung. Contohnya, administrasi pasien, persiapan obat, alat, serta koordinasi dan konsultasi kepentingan pasien. Ketiga, kegiatan lain, erat hubungannya dengan orientasi non produktif diantaranya istirahat, menerima telepon, membaca koran dan sembahyang.

Berdasarkan uraian peran dan tugas perawat diatas, maka dapat diketahui fungsi pokok dari perawat adalah melayani dan memberikan pelayanan kesehatan. Perawat di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang di tiap minggunya bekerja sebanyak 42 jam / minggu, yang terbagi kedalam tiga *shift*, yaitu *shift* pagi dari

jam 07.00-14.00, lalu *shift* siang dari jam 14.00-21.00, dan *shift* malam dari jam 21.00-07.00. Pada umumnya, pemilihan *shift* pagi ataupun *shift* malam diatur oleh kepala perawat tiap-tiap ruangan, dimana pembagian *shift* perawat ini didasarkan pada komposisi perawat (memiliki sertifikasi) dan kebutuhan tiap ruang. Bohle dan Tilley (dalam Spector, 2006) menyatakan bahwa perawat di rumah sakit memberi perhatian mengenai perasaan perawat terhadap *shift* malam, karena hal ini mungkin saja mengakibatkan konflik antara aktivitas pekerjaan dan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Ibu yang bekerja menjadi seorang perawat menjalankan dua peran yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat. Tuntutan peran serta tanggungjawab di kedua perannya menyebabkan perlu adanya keseimbangan kerja-keluarga atau yang disebut dengan *work-family balance*. Secara umum pengertian *work-family balance* menurut Frone (Quick & Tetrick, 2011) adalah kondisi dimana kurangnya konflik atau interferensi antara peran di pekerjaan serta keluarga. *Work-family balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, Collins, dan Shaw, 2003). Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) *work-family balance* dapat dicapai oleh individu ketika memiliki keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) baik itu di tempat kerja maupun di keluarga. Grzywacz dan Carlson (2007) yang meneliti tentang konseptualisasi *work-family balance* menemukan bahwa *work-family balance* tidak hanya sekedar merasakan kadar keseimbangan saja, namun juga individu merasakan kepuasan serta apresiasi dari

efektifitas peran yang dijalankannya. Manfaat dari tercapainya *work-family balance* adalah meningkatnya kualitas hidup individu karena keterlibatan individu dalam beberapa peran dapat melindungi individu dari efek negatif salah satu peran dan mampu tanggap dalam menghadapi suatu tuntutan peran. Individu dengan *work-family balance* yang tinggi (Grzywacz & Carlson, 2007) memiliki efektifitas (berfungsi baik, sukses, dan produktif) dan/atau memiliki afek positif (seimbang, senang, dan sehat) baik itu peran di pekerjaan dan maupun peran di keluarga (atau dalam hal ini adalah dalam peran ganda).

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti kepada perawat RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang, perawat merasa kesulitan untuk dapat menyeimbangkan perannya di dalam keluarga, dikarenakan jam kerja yang menuntut perawat untuk menghabiskan waktunya di RS. Hal ini terutama diakui oleh perawat yang memiliki anak dengan usia kanak-kanak, dikarenakan perawat tidak dapat mengawasi dan merawat anaknya semisal dari pagi hingga ke sore karena bekerja di *shift* pagi sehingga biasanya perawat dengan anak usia kanak-kanak menggunakan tenaga asisten rumah tangga untuk dapat membantu menyelesaikan tugas-tugas di rumah dan mengawasi anaknya yang masih kecil.

Tekanan dari peran antara keluarga dan pekerjaan yang tidak seimbang tersebut berefek kepada efektifitas di salah satu peran (Greenhaus, Allen, & Spector, 2015). Jika ibu yang bekerja sebagai perawat ini tidak dapat menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan keluarganya maka akan terjadi konflik atau yang disebut dengan *work-family conflict*. *Work-family conflict* hadir akibat tekanan dari peran di tempat kerja dan keluarga yang bertentangan. Ekici,

Cerit, dan Mert (2017) yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan intensi untuk keluar pada perawat menemukan bahwa perawat lebih mudah mengalami *work-family conflict* dikarenakan jam kerja yang panjang, termasuk *shift* malam dan bekerja saat akhir pekan, tidak dapat hadir saat kegiatan keluarga menyebabkan perawat tidak mampu untuk memenuhi peran dan tanggungjawab di keluarga, sehingga hal ini menunjukkan bahwa perawat mengalami *WFC* dalam hal *time-based*, dimana perawat lebih menghabiskan waktu di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014) tentang *conceptual review* dari *work-life balance* menemukan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-family balance* pada seseorang yakni, faktor individual, faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor lainnya. Stres kerja adalah salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi *work-family balance*. Menurut *National Institute of Occupational Safety and Health* (dalam Park, 2007) stres kerja adalah respon yang membahayakan individu secara fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, kapasitas, serta kebutuhan dari pekerja.

Bohle dan Tilley (dalam Spector, 2006) menjelaskan bahwa seorang perawat lebih mudah mengalami stres dikarenakan tuntutan kerja dan dalam kondisi yang harus siap siaga menghadapi pasien. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Najimi, Goudarzi, dan Sharifirad (2012) menyatakan bahwa tenaga medis profesional khususnya perawat lebih mudah mengalami stres kerja karena

perawat bertanggungjawab terhadap kesehatan pasien yang dimana hal ini bisa menjadi tekanan tersendiri yang menyebabkan stres.

Akibat dari kesenjangan antara tanggungjawab pekerjaan, jam kerja dan kompensasi yang diterima, banyak perawat di rumah sakit yang merasa kewalahan dengan pekerjaan yang ditangani. Jika hal tersebut dibiarkan secara terus-menerus dalam waktu yang lama, maka *burnout* cenderung akan muncul pada perawat tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Tuna dan Baykal (2014) mengenai stres kerja dan *burnout* menemukan bahwa perawat lebih mudah mengalami *burnout* dikarenakan jam kerja yang berlebih, kompensasi tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, jumlah perawat dalam satu *shift* yang tidak seimbang. Menurut Beck dan Buchele (dalam Staten & Lawson 2018), *burnout* adalah suatu kondisi dimana seseorang merasakan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental maupun emosional, cenderung berperilaku mengulur-ulur baik secara emosional maupun fisik.

Paul, Bakhamis, Il, & Coustasse (2018) meneliti tentang *burnout* pada perawat rumah sakit menemukan bahwa perawat lebih rentan mengalami *burnout* karena beberapa hal yakni, beban kerja, manajemen yang buruk, kurangnya dukungan tim, dan jam kerja yang berlebihan. Penelitian yang dilakukan oleh Desima (2013) tentang *burnout* dan perilaku *caring*, menunjukkan bahwa ketika perawat mengalami *burnout* hal ini berpengaruh secara negatif kepada perilaku memberi perhatian, merawat, dan peduli kepada pasien. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Lyndon (2015) mengenai *burnout* pada tenaga medis profesional menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *burnout* cenderung melakukan

kesalahan, hanya fokus pada tugas yang penting saja, tidak memperhatikan tugas secara detail dan juga berefek kepada kurangnya komunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, seorang ibu yang bekerja sebagai perawat memiliki tugas besar untuk dapat menyeimbangkan kedua hal tersebut. Kondisi pekerjaan di tempat kerja yang penuh tekanan sebagai perawat, dapat menyebabkan *burnout* pada perawat serta tanggungjawab serta peran sebagai ibu juga tidak dapat disepelekan. Sehingga, kondisi *work-family balance* pada seorang perawat pun juga dapat terganggu. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat, karena seorang perawat rentan terhadap kondisi *burnout* di tempat kerja, tetapi ibu yang bekerja sebagai perawat juga memiliki tuntutan untuk dapat menjalankan serta memiliki peran dan tanggungjawab yang seimbang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang?

## **C. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang.

## **D. Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yakni:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan referensi ilmiah di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Subjek Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi wanita yang bekerja sebagai perawat di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang mengenai hubungan *burnout* dan *work-family balance*.

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya dengan penelitian sejenis dan subjek yang berbeda.