

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

Theresia Dinda Nikita¹, Yeniar Indriana²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, S.H, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

dinda7898@gmail.com

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*; perawat wanita; *work-family balance*

Abstract

This study aims to determine the correlation between burnout and work-family balance toward female nurses at RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Work-family balance is the extent to which individuals are involved and satisfied with their role in work and family matters. Burnout is a condition where individual feels a prolonged fatigue physically, mentally and emotionally. The population of this study is 133 nurses with sample amount of 99 nurses using Proportionate Sampling technique. The measuring tools on this study are Burnout Scale (29 items, $\alpha = 0,872$) and Work-Family Balance Scale (29 items, $\alpha = 0,890$). Hypothesis test in this study was using simple regression analysis technique. Based on a simple regression correlation test, results have shown $r_{xy} = -0,718$ with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The results indicate that there is negative relationship between burnout and work-family balance in female nurses at RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Burnout contributes effectively with $R = 0,516$ to work-family balance in female nurses at RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Based on the results, it mean burnout contributes 51,6% in predicting work-family balance.

Keyword: burnout; female nurses; work-family balance

PENDAHULUAN

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.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik di tahun 2016 (Ihlasuddin, 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). 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.

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*. *Work-family balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dkk., 2003). Grzywacz dan Carlson (2007) menjelaskan 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). Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) 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 dkk. (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. 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 dkk. (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 tersebut, 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. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Peneliti menentukan hipotesis bahwa *burnout* dengan *work-family balance* memiliki hubungan yang negatif. Hal tersebut berarti jika skor pada *burnout* tinggi, maka skor pada *work-family balance* akan rendah.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 133 perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Melalui metode *proportionate sampling*, diperoleh 99 perawat wanita RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala *Burnout* dan Skala *Work-family Balance*. Skala *Work-family Balance* diadaptasi dari skala yang disusun oleh Sakti Nofriyaldi (2018) dengan judul skripsi Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan *Work-family Balance* pada Perawat Wanita RSI Sultan Agung Semarang dengan beberapa pengubahan, dimana skala ini mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003). Uji coba terhadap Skala *Work-family Balance* menghasilkan 29 aitem valid ($\alpha = 0,890$). Skala *Burnout* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslach (Schultz, 2016), antara lain kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Uji coba terhadap Skala *Burnout* menghasilkan 29 aitem valid ($\alpha = 0,872$). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Signifikansi	Keterangan
<i>Burnout</i>	59,06	6,191	0,200	Normal
<i>Work-family balance</i>	87,38	6,372	0,200	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa kedua variabel yaitu *burnout* dan *work-family balance* dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal yakni dengan signifikansi 0,200 dan 0,200 ($p > 0,05$).

Tabel 2.

Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	Bentuk
6,712	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas terhadap kedua variabel penelitian, kedua variabel tersebut menghasilkan nilai koefisien F sebesar 6,712 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar variabel *burnout* dengan *work-family balance*.

Tabel 3.
Uji Hipotesis 1

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi
<i>Burnout</i>	-0,718	0,000
<i>Work-family balance</i>		

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, didapatkan hasil nilai koefisien korelasi antara variabel dimensi kepribadian *honesty-humility* dengan variabel *cyberloafing* sebesar -0,718. Tingkat signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *honesty-humility* dengan *cyberloafing*.

Tabel 4.
Uji Hipotesis 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,718	0,516	0,511	4,455

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada *R Square* yaitu sebesar 0,516, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *burnout* memberikan pengaruh dan sumbangan efektif sebesar 51,6% kepada *work-family balance* perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Melalui hasil tersebut, maka dapat disimpulkan juga bahwa sisa nilai sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 5.
Persamaan Garis Regresi

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	T	Sig.
	B	Standar kesalahan	Beta		
Konstanta	131,049	4,315		30,367	0,000
<i>Burnout</i>	-0,739	0,704	-0,718	-10,173	0,000

Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah: $Y = 131,049 - 0,739X$. Persamaan regresi tersebut diartikan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel *burnout* akan diikuti penurunan *work-family balance* sebesar 0,739 poin.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis regresi sederhana adalah hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dengan *work-family balance* pada perawat wanita RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang memiliki. Jika perawat memiliki *burnout* yang tinggi maka *work-family balance* akan rendah dan sebaliknya jika memiliki *burnout* yang rendah maka *work-family balance* yang dimiliki akan tinggi. Variabel *burnout* memberikan sumbangan efektif sebesar 51,6 % pada *work-family balance* perawat wanita di RS Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang dan 48,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anon. (2018). *Encyclopedia of children's health*. Health of children. <http://www.healthofchildren.com>.
- BPS. (2018, Mei 7). *Info resmi statistik: keadaan ketenagakerjaan indonesia februari 2018*. TURC. http://www.turc.or.id/wp-content/uploads/2018/06/BPS_Berita-Resmi-Statistik_Keadaan-Ketenagakerjaan-Indonesia-Februari-2018.pdf
- Desima, R. (2013). Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 43-55. <https://doi.org/10.22219/jk.v4i1.2380.g3219>.
- Greenhaus, H. J., Collins, M. K., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>.
- Islahuddin. (2017, September 11). *Perempuan hanya mendominasi di tiga sektor pekerjaan*. Beri tagar. <https://beritagar.id/artikel/berita/perempuan-hanya-mendominasi-di-tiga-sektor-pekerjaan>.
- Najimi, A., Goudarzi, A. M., & Sharifirad, G. (2012). Causes of job stress in nurses: a cross-sectional study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(4), 301-305.
- Nofriyaldi, S. (2018). *Hubungan antara kecerdasan spiritual dengan work-family balance pada perawat wanita RSI Sultan Agung Semarang* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Universitas Diponegoro.
- Park, J. (2007). *Work stress and job performances*. Perspectives.
- Paul, B., Bakhamis, L., Il, H. M, S, & Coustasse, A. (2018). Hospital nurse burnout: a continuing problem. (Paper). https://mds.marshall.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1200&context=mgmt_faculty
- Poulose, S. & Sudarsan, N. (2014). Work-life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Qerja.com. (2017). *Lima profesi dominan wanita yang jarang dijajal pria*. Qerja. <https://www.qerja.com/journal/view/7617-lima-profesi-dominan-wanita-yang-jarang-dijajal-pria/>
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. Wiley.
- Staten, A. & Lawson, E. (2018). *GP wellbeing: Combatting burnout in general practice*. CRC Press.