

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Work-life balance (WLB) merupakan istilah populer yang sering disebut “keseimbangan kehidupan kerja” mencakup gagasan agar dapat menikmati pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Fisher, dkk (2003), *work-life balance* merupakan suatu hal yang dilakukan oleh individu dalam membagi waktunya ditempat kerja dan aktivitas lain diluar konteks pekerjaan, dimana didalamnya terdapat *individual behavior* yang dapat menjadi sumber konflik ataupun sebagai sumber energi bagi individu itu sendiri (Ikromah, 2023). Pada bulan Oktober tahun 2022 Jobstreet pernah melakukan survei mengenai kepuasan karyawan akan pekerjaan, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 85% dari 17,623 koresponden menyampaikan tidak memiliki keseimbangan kerja atau *work-life balance* (Tim Konten, 2022). Selaras dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Dires et al, (2023) menunjukkan mayoritas perawat 68% tidak menyukai kerja shift malam, karena mempengaruhi prestasi kerja perawat dan berhubungan dengan perasaan perawat tentang kerja shift malam. Hal tersebut merujuk terhadap fenomena perawat wanita yang memiliki peran ganda harus mampu menyeimbangkan antara kehidupan dan kerja mengakibatkan tuntutan lebih dan timbul konflik sehingga menimbulkan situasi yang tidak mudah diselesaikan. Oleh sebab itu, sering kali wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terutama dalam mengurus rumah tangga dan keluarga.

Perawat di rumah sakit dituntut untuk selalu siap siaga dalam memenuhi kebutuhan dan memantau perkembangan pasien dengan tepat dan bertanggung

jawab. Oleh sebab itu, perawat menjadi komponen vital di rumah sakit karena sebagai pihak utama yang memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien selama 24 jam. Sistem kerja 24 jam di rumah sakit mengharuskan perawat untuk bekerja dalam pembagian shift (pagi, siang, dan malam) dengan durasi sekitar 8 jam per-shift sesuai dengan kebijakan masing-masing rumah sakit. Perawat di rumah sakit juga memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas medis yang memerlukan konsentrasi tinggi (Nugraha et al., 2022).

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarnoto dan Hasugian (2024) mengungkapkan bahwa sebanyak 45% perawat memiliki *work-life balance* yang rendah akibat peran ganda yang dimiliki. Penelitian *work-life balance* juga dilakukan di Kota Malang yang mengungkapkan bahwa permasalahan timbul ketika perawat gagal untuk menyeimbangkan antara waktu bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi atau keluarga. Kedua peran tersebut sering menimbulkan konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, seperti jam kerja yang panjang yang dapat mengurangi keberadaan di rumah, melewatkan aktivitas pribadi dan kebersamaan dengan keluarga (Kuncoro et al., 2024).

Berdasarkan hasil pra-penelitian dengan menggunakan skala *work-life balance* yang diambil secara utuh atau apa adanya dari Hadi (2023) dengan 22 pernyataan yang disebar melalui survei dan wawancara terhadap perawat wanita di Kota Malang. Hasil survei dari 31 responden, menyatakan bahwa 51,6% responden sangat setuju dengan pernyataan kurang maksimal dalam menjalankan peran dalam rumah tangga, 45,2% responden memilih sangat setuju pada pernyataan merasa lelah untuk melakukan aktivitas di rumah setelah pulang bekerja, dan 51,6% perawat menyatakan sangat setuju dengan pernyataan memiliki peran ganda sebagai istri dan pekerja membuat mereka sering mengeluh

karena kecapekan. Melalui survei pra-penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa sebagian responden tingkat *work-life balance* yang dimiliki perawat wanita di Kota Malang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara bersama pada perawat wanita disalah satu rumah sakit di Malang terdapat dampak negatif dari profesi wanita yang bekerja di luar rumah terhadap perannya di rumah. Berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu RN dapat dilihat bahwa akibat *shift* malam ia harus memiliki tenaga yang ekstra karena mulai bekerja pukul sembilan malam dan selesai pukul delapan pagi. Sedangkan setelah *shift* malam ia tidak bisa menjalankan peran sebagai istri karena suaminya sudah berangkat kerja. Kondisi tersebut menjadikan Ibu RN terkadang sedih karena belum maksimal dalam menjalankan peran sebagai istri. Maka kondisi tersebut dapat menghambat ibu RN mencapai *work-life balance*.

“Saya kadang merasa bersalah sama suami saya dek, karena kalau saya shift malam terus pulang ke rumah, suami saya sudah berangkat kerja. Jadi itu kita gak ketemu, nanti pun kalau suami saya pulang gantian saya yang berangkat kerja. Kadang liburnya pun gak barengan, jadi ya susahny kalau misal kerja tapi beda jam kerja gitu. Kadang saya sering minta maaf sama suami karna ya kalau suami kerja jarang nyiapin baju atau bekal buatnya.”

Tingkat stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh pada performa kerja seperti tingkat kelelahan yang berlebihan sehingga berdampak dalam mencapai *work-life balance*. Sebagai tenaga medis di rumah sakit seorang perawat tetap memiliki peran lain diluar konteks pekerjaan, berbagai peran yang wajib dijalani dapat menimbulkan konflik satu sama lain. Kondisi tersebut sering terjadi pada perawat yang memiliki status menikah, karena selain berperan sebagai pegawai juga harus menjalankan peran lainnya dirumah baik sebagai seorang istri maupun ibu. Puolose dan Sudarsan (2017) mengklasifikasikan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, antara lain yang pertama terdapat

faktor individu meliputi (kepribadian *psychological well-being* dan kecerdasan emosi), kedua terdapat faktor lingkungan meliputi (tanggung jawab pengasuhan anak dan dukungan keluarga), dan ketiga terdapat faktor organisasi meliputi (pekerjaan, *work-life balance policies*, dukungan kerja, stres kerja, teknologi, serta peran) (dalam Ikromah, 2023). Berdasarkan ketiga faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terdapat salah satu indikator mengenai stres kerja terletak pada faktor organisasi. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan mental yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan.

Perawat wanita dengan peran ganda yang memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengganggu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi seperti mengurus rumah tangga dan pekerjaan sehingga bisa menimbulkan tekanan dan masalah baru. Pemicu stres yaitu tingginya tekanan dalam bekerja seperti beban kerja yang berat terutama dalam menangani pasien dan shift malam. Dalam kurun waktu yang singkat, faktor tersebut dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan-keluarga sehingga tidak seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Ikromah, 2023). Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan dan mental, perawat yang sering menghadapi situasi emosional dan fisik yang menantang dapat mengganggu kualitas pelayanan. Oleh sebab itu, memilih stres kerja sebagai variabel bebas agar dapat mengetahui bagaimana upaya mengurangi dan meminimalisir tingkat stres kerja sehingga dapat mencapai *work-life balance* yang baik di kalangan perawat. Selain itu, karena stres kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* sehingga sangat penting untuk meminimalisir stres kerja agar dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Beberapa penelitian mengenai *work-life balance* telah banyak dilakukan, diantaranya digarap oleh Ikromah (2023) diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *work-life balance* pada karyawan PT. Lucky Textile Semarang-Demak. Artinya semakin tinggi *work-life balance* maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek penelitian, dimana penelitian sebelumnya menggunakan subjek karyawan PT. Lucky Textile, sedangkan pada penelitian ini menggunakan perawat wanita di Kota Malang. Penelitian *work-life balance* juga dilakukan oleh Huda dan Firdaus (2020) memperoleh hasil *work-life balance* yang baik, sehingga mereka mampu menyeimbangkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang ibu dan pekerja. Pada penelitian tersebut hanya menggunakan satu variabel saja yaitu *work-life balance*, sehingga yang menjadi perbedaan dengan penelitian ini adalah menggunakan dua variabel yaitu *work-life balance* sebagai variabel terikat dan *stres kerja* sebagai variabel bebas.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Milleniva et al., (2023) diperoleh hasil bahwa pekerja wanita memandang *work-life balance* di era new normal sebagai hal yang positif dan memiliki strategi efektif dalam menyeimbangkan kehidupan kerja, keluarga, dan pribadi. Selain itu, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada metode penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif. Penelitian lain yang digarap oleh Urba dan Soetjningsih (2022) dengan 38 subjek penelitian memperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan BULOG memiliki *work-life balance* dan stres kerja dalam kategori sedang. Adapula perbedaan

penelitian terletak pada variabel, pada penelitian sebelumnya stres kerja sebagai variabel terikat sedangkan pada penelitian ini sebagai variabel bebas.

Beberapa hasil penelitian mengenai *work-life balance*, salah satu penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *work-life balance*. Namun pada penelitian lain memperoleh hasil sebagian besar responden memiliki *work-life balance* dan stres kerja dalam kategori sedang, serta beberapa penelitian lain hanya menggunakan satu variabel saja. Oleh karena itu, terdapat perbedaan dalam pemahaman tentang hubungan stres kerja dan *work-life balance*. Penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan tersebut, seperti jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan dukungan sosial, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika antara stres kerja dan *work-life balance*. Dinamika tersebut dapat diungkapkan melalui survei melalui skala psikologi sebagai alat ukur sehingga akan diketahui bahwa akan terjadi hubungan timbal balik antara stres kerja dan *work-life balance*.

Kota Malang merupakan kota yang memiliki layanan kesehatan yang signifikan di Jawa Timur. Volume kerja yang tinggi di fasilitas kesehatan Kota Malang menjadi faktor krusial. Pasien keluar masuk pada tahun 2021 sampai 2022 meningkat sebanyak 358,698 pasien dan 401,525 pasien, salah satu rumah sakit besar di Kota Malang menunjukkan bahwa pada tahun 2023, terdapat 25.620 kunjungan pasien gawat darurat, 220.506 kunjungan pasien rawat jalan baru, dan 39.269 pasien rawat inap (Dinas Kesehatan Kota Malang, 2023). Angka-angka tersebut mengindikasikan tingginya intensitas layanan kesehatan dan dapat berpotensi terjadi tingkat stres kerja yang signifikan bagi perawat wanita sehingga dapat mengganggu dalam mencapai *work-life balance*.

Tingginya intensitas pasien keluar masuk di rumah sakit dan pukesmas kota Malang maka dapat mengakibatkan perawat wanita memiliki tekanan dalam memberikan pelayanan sehingga dapat berdampak pada stres kerja. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kurang maksimal *work-life balance* yang dimiliki oleh perawat wanita di Kota Malang. Penelitian ini secara spesifik menargetkan perawat wanita yang memiliki peran ganda (sebagai tenaga kesehatan profesional dan anggota keluarga) di Kota Malang. Konsentrasi pada kelompok demografi dan profesi yang spesifik ini memberikan wawasan mengenai dinamika stres *dan work-life balance*. Perawat wanita, dengan tanggung jawab di rumah sakit dan di rumah, seringkali menghadapi tantangan unik dalam menjaga keseimbangan, sehingga menjadikan mereka subjek penelitian yang sangat relevan dan belum banyak dieksplorasi secara mendalam dengan fokus spesifik ini.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Stres Kerja dengan *Work-life balance* pada Perawat Wanita di Kota Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan stres kerja dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai ibu rumah tangga pada perawat wanita di Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah pada penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada perawat wanita di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *work-life balance* pada perawat wanita di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis penelitian selanjutnya serta terkhusus untuk bagi pembaca pada umumnya dan bagi pihak rumah sakit. Penjelasan teoritis dari beberapa tokoh diharapkan dapat diimplikasikan dalam kehidupan sehari-hari, berikut beberapa manfaat dari penelitian ini.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori mengenai stres kerja dan *work-life balance*. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan wawasan baru mengenai dinamika kesejahteraan di tempat kerja khususnya untuk ilmu pengetahuan psikologi industri.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi, khususnya rumah sakit, puskesmas, maupun klinik dalam merancang program kesejahteraan perawat. Misalnya, program fleksibilitas waktu kerja, dukungan sosial, dan kegiatan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat diusulkan berdasarkan temuan penelitian.

b. Bagi Perawat

Penelitian ini juga dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh individu atau kelompok khususnya perawat wanita. Penulis memberikan wawasan tentang strategi yang efektif untuk mengurangi stres kerja guna meningkatkan *work-life balance* pada perawat wanita yang memiliki peran ganda, sehingga perawat wanita dapat lebih baik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian serupa sehingga dapat melengkapi hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.