



PELATIHAN *WORK LIFE BALANCE* UNTUK STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA

Afifah Tiara Briliani^{1*}
Aftina Nurul Husna¹

¹Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Magelang, Magelang, Indonesia

Keywords/Kata kunci

work stress, work life balance, nurse.

stres kerja, *work life balance*, perawat.

ABSTRACT/ABSTRAK:

Work stress is a common issue experienced by nurses, particularly married female nurses. Literature suggests that work-life balance enhancement can mitigate work stress. This study aims to assess the effectiveness of outsourcing-based work-life balance training in reducing job stress among married female nurses. A quasi-experimental one-group pretest-posttest design was conducted with 10 married female nurses. Data were collected using psychological scales (pretest and posttest), daily journal entries, follow-up interviews, and post-training evaluations. Data were analyzed using paired sample t-tests with IBM SPSS Statistics 25. The data analysis showed a significant result ($t(9) = 3.929, p < 0.05, 95\% CI = 2.885-10.715$), indicating that work-life balance training is effective in reducing job stress among married female nurses.

Stres kerja adalah masalah umum yang dialami perawat, khususnya perawat wanita yang berkeluarga. Hasil studi literatur menunjukkan stres kerja dapat diatasi dengan meningkatkan *work life balance* (keseimbangan hidup dan kerja). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan *work life balance* dengan metode *outsourcing* untuk mengurangi stres kerja pada perawat wanita. Penelitian quasi eksperimen *one group pretest posttest design* ini dilakukan pada 10 perawat wanita yang sudah berkeluarga. Data dikumpulkan dengan skala psikologi (prates dan pascates), pengisian jurnal harian, serta wawancara tindak lanjut dan evaluasi pasca pelatihan. Data dianalisis dengan *paired sampel t-test* dengan software IBM SPSS Statistics 25. Hasil analisis data menunjukkan $t(9) = 3,929$ dan $p < 0,05$ dengan $CI 95\% = 2,885-10,715$. Terlihat bahwa pelatihan *work life balance* efektif untuk mengurangi stres kerja perawat wanita yang sudah berkeluarga.

* Korespondensi mengenai isi artikel dapat dilakukan melalui: brilianiafiftiara@gmail.com

Rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah sakit dikatakan berkualitas jika mampu memberikan pelayanan secara profesional dan optimal bagi masyarakat. 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.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tujuh orang perawat yang umumnya adalah wanita, memiliki tugas yang meliputi triase pasien, asesmen ulang, melakukan tindakan implementasi, pengkajian, tindakan infus dan mengantar pasien hingga bangsal. Untuk pembagian *shift* kerja pagi jam 07.00-14.00, siang 14.00-21.00, malam 21.00-07.00 yang mana alokasi waktunya sehari mencapai 7 sampai 8 jam. Adanya beban kerja yang intens, perawat merasakan stres kerjanya terindikasi tinggi. Hal ini dijelaskan oleh dua perawat yang ditandai dengan sakit kepala, detak jantung berdetak lebih cepat, mudah emosi, mudah marah, merasa jenuh, bosan, muak, menurunnya produktivitas kerja, gelisah, gangguan tidur, dan pola makan menjadi tidak teratur.

Stres kerja timbul karena interaksi antara individu dengan pekerjaan. Stres ini dapat mempengaruhi kinerja, emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang (Handoko & Hani, 2008). Stres kerja dapat diketahui dari tiga gejala yang meliputi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbin & Judge, 2016).

Banyak hal yang 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. Menurut Pratama (2010), stres kerja yang berasal dari keluarga bersumber dari adanya tekanan waktu (*time pressure*) yang membuat seseorang sulit menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, misal adanya kerja bergilir (*shift*).

Adanya *shift* kerja dan kurangnya dukungan keluarga atas ibu yang bekerja menyebabkan interaksi perawat pada keluarga berkurang. Tiga perawat wanita yang diwawancarai menceritakan mereka sulit mendapatkan izin dari keluarga jika *shift* di malam hari. Perawat mengalami stres yang disebabkan oleh tuntutan pasien dan keluarga pasien, harus selalu berjaga di tempat jika sewaktu-waktu pasien datang, memberikan motivasi pada pasien, dan dapat menghadapi masalah yang sewaktu-waktu terjadi pada pasien.

Berdasarkan teori batas kerja/keluarga, dijelaskan bahwa individu dapat mengelola pekerjaan dan keluarga untuk mencapai keseimbangan. Batas tersebut meliputi fisik seperti menentukan perilaku yang relevan, waktu seperti jam kerja yang ditetapkan, dan batas psikologis seperti aturan pola pikir, perilaku, dan emosi (Clark, 2000).

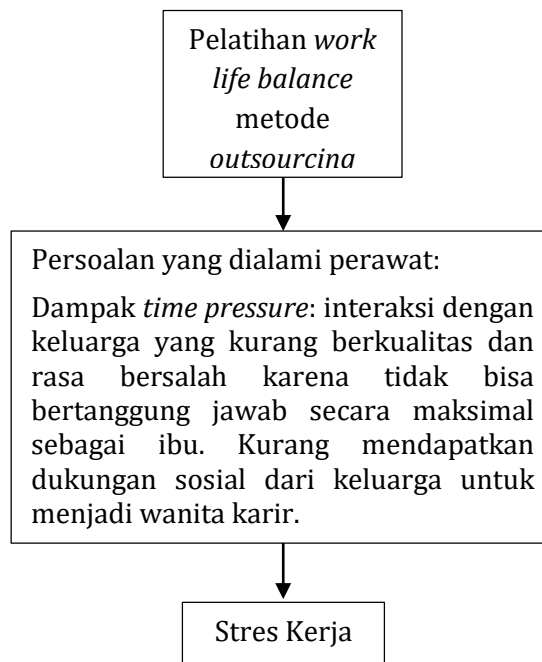
Menurut perawat itu sendiri untuk membantu mengatasi stres kerjanya maka perlu dilatih untuk memiliki keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga. *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan pribadi/keluarga.

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. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan tingkat seberapa individu secara seimbang terlibat puas dengan pekerjaan dan peran di kehidupan pribadi (Kalpna & Malhotra, 2019).

Menurut Hudson Global Resources (2005) terdapat tiga aspek *work life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu berkaitan dengan urusan pribadi dan urusan pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan komitmen terhadap peran di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Serta keseimbangan kepuasan berkaitan dengan keseimbangan antara tingkat kepuasan individu dalam menjalankan tugas atau perannya baik pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Menurut (Richardson, 2019) terdapat lima cara untuk meningkatkan *work life balance* yaitu meliputi *alternating*, *bundling*, *outsourcing*, *techflexing*, dan *simplifying*. *Alternating* yaitu menyusun kegiatan alternatif di luar pekerjaan. *Bundling* yaitu mengerjakan beberapa kegiatan yang dilakukan secara bersamaan sehingga seseorang akan mendapatkan hasil dan manfaat yang lebih banyak dari yang seharusnya didapatkan. *Outsourcing* yaitu mengidentifikasi kegiatan

yang dapat dilakukan bersama keluarga. *Techflexing* yaitu memanfaatkan teknologi yang dapat memudahkan seseorang dalam bekerja. *Simplifying* yaitu memprioritaskan aktivitas yang seharusnya dikerjakan.

Berbagai penelitian telah dilakukan dan membuktikan pengaruh *work life balance* pada stres kerja perawat. Fadillah et al. (2022) membuktikan dengan metode kuantitatif non-eksperimen bahwa ada pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja perawat. Hal ini didukung pula dengan peneliti Fauzi (2018), Nurendra dan Saraswati (2017), Syarifah dan Etikariena (2021). Penelitian lainnya menemukan bahwa metode kerangka kerja empat langkah menunjukkan 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 et al., 2014).



Gambar 1. Kerangka berpikir

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui efektivitas pelatihan *work life balance* untuk mengurangi stres kerja pada perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang. Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada perbedaan antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *work life balance*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksperimen. Eksperimen kuasi digunakan

untuk menguji hipotesis penelitian yaitu mengetahui efektivitas pelatihan *work life balance*. Desain yang digunakan adalah *one group pretest posttest design*. Pada desain ini terdapat satu kelompok sampel subjek yang diberi perlakuan. Sebelum perlakuan diberikan, data skor variabel dependen diambil terlebih dahulu sebagai skor prates. Skor prates yang didapat dibandingkan dengan skor pascates. Dalam penelitian ini, desain dipilih karena adanya jumlah sampel perawat yang sesuai dengan kriteria.

Tabel 1. Rancangan eksperimen

Kelompok	Prates	Perlakuan	Pascates
Eksperimen	O1	X	O2

Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang. Subjek pada penelitian ini 10 orang perawat dengan kriteria berjenis kelamin wanita dan sudah berkeluarga.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja yang diadaptasi (Umamit, 2016) dengan mengacu teori (Robbin & Judge, 2016). Skala ini terdiri atas 28 aitem dengan format respon 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 prates dan pascates. Prates diberikan satu hari sebelum pelatihan dan pascates satu minggu setelah pelatihan dan subjek melakukan penugasan di rumah. Penugasan ini dilakukan dengan memberikan jurnal harian berisi kegiatan yang sudah dilakukan subjek. Wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan testimoni dan gambaran apa yang sudah

diterapkan serta manfaat pelatihan yang dirasakan.

Prosedur Intervensi

Prosedur yang dilakukan saat pemberian pelatihan antara lain:

- a. Persiapan
 - 1) Modul Pelatihan

Materi dikumpulkan dari berbagai macam sumber seperti website dan kajian pustaka. Setelah materi terkumpul selanjutnya disusun dalam modul dengan materi membangun interaksi, menghadapi rasa bersalah, serta mendapatkan dukungan yang dilengkapi lembar kerja. Materi pertama adalah membangun interaksi yang mencakup bentuk/pola interaksi keluarga, baik antar orang tua, orang tua dengan anak, dan anak dengan anak, manfaat membangun interaksi serta tips meningkatkan interaksi. materi kedua adalah menghadapi rasa bersalah yang mencakup bentuk rasa bersalah seperti *unresolved guilt*, *survivor guilt*, dan *separation guilt*. Selain itu terdapat kegiatan yang dapat dilakukan bersama

anak dan tips mengurangi rasa bersalah pada anak. Materi ketiga adalah dapatkan dukungan yang mencakup bentuk dukungan sosial seperti dukungan emosional, penghargaan, instrumental, informasi, kelompok. Selain itu terdapat tips mendapatkan dukungan dari keluarga.

Setelah selesai disusun modul diserahkan pada 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. Setelah itu peneliti melakukan perbaikan dengan meningkatkan desain pelatihan sesuai dengan masukan.

- 2) Izin penelitian
- 3) Rekrutmen subjek penelitian dan memberikan *informed consent*.

b. Implementasi Pelatihan

1) Persiapan

Penyelenggara menyiapkan alat, bahan dan ruangan untuk kegiatan pelatihan dengan estimasi waktu selama 10 menit. Model yang digunakan adalah gugus tugas.

2) Pembukaan

Fasilitator membuka kegiatan pelatihan dan dilanjut dengan perkenalan. Fasilitator pada pelatihan ini adalah Afifah Tiara Briliani. Selanjutnya, fasilitator memperkenalkan trainer yaitu ibu Endah, M. Psi., Psi selaku psikolog di RST Dr. Soedjono Magelang. Kemudian fasilitator menjelaskan tujuan dan alur pelatihan. Estimasi waktu untuk pembukaan selama 20 menit. Model yang dilakukan adalah *modelling*.

3) Materi

Trainer mempersilahkan peserta untuk bercerita mengenai cara yang sudah dilakukan untuk membangun interaksi. Selain itu, *trainer* juga meminta peserta untuk bercerita

mengenai cara menghadapi rasa bersalah dan mendapatkan dukungan. Setelah bercerita *trainer* memaparkan materi yang dilanjut dengan pengisian lembar kerja di setiap sesinya. Estimasi waktu masing-masing materi adalah 40 menit. Model yang digunakan adalah pemaparan dan lembar kerja.

4) Penjelasan tugas

Fasilitator memberikan jurnal harian dan menjelaskan tugas yang harus dikerjakan di rumah selama satu minggu. Estimasi waktu yang dibutuhkan selama 15 menit.

5) Penutupan

Fasilitator menutup pelatihan dan mengucapkan terimakasih kepada peserta pelatihan dan trainer yang dilanjut dengan sesi foto bersama. Estimasi waktu yang dibutuhkan adalah 10 menit.

c. Tindak Lanjut Pasca Pelatihan

Setelah pelaksanaan pelatihan peneliti memberikan tugas kepada seluruh peserta yang harus dikerjakan selama satu minggu. Subjek diminta untuk menuliskan semua kegiatan-kegiatan yang sudah dilaksanakan. Monitoring dilakukan dengan menggunakan jurnal harian. Selain itu, monitoring juga dilakukan dengan menggunakan media sosial seperti salah satunya *whatsapp group*.

Evaluasi program dilakukan dengan cara memberikan lembar penilaian di akhir program yang isinya adalah manfaat dan kesan selama mengikuti kegiatan pelatihan ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian 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 (de 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.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Karakteristik Subjek

Variabel	Jumlah
Jenis Kelamin	
Wanita	10
Usia	
31-38	4
39-43	6
Unit Kerja	
Bangsar	8
IGD	2
Lama Kerja	
3-11 tahun	10
Lama Menikah	
2-8 tahun	10
Jumlah Anak	
1	5
2	2
3	3

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, didapatkan skor tingkat stres kerja perawat wanita di RST Dr. Soedjono Magelang

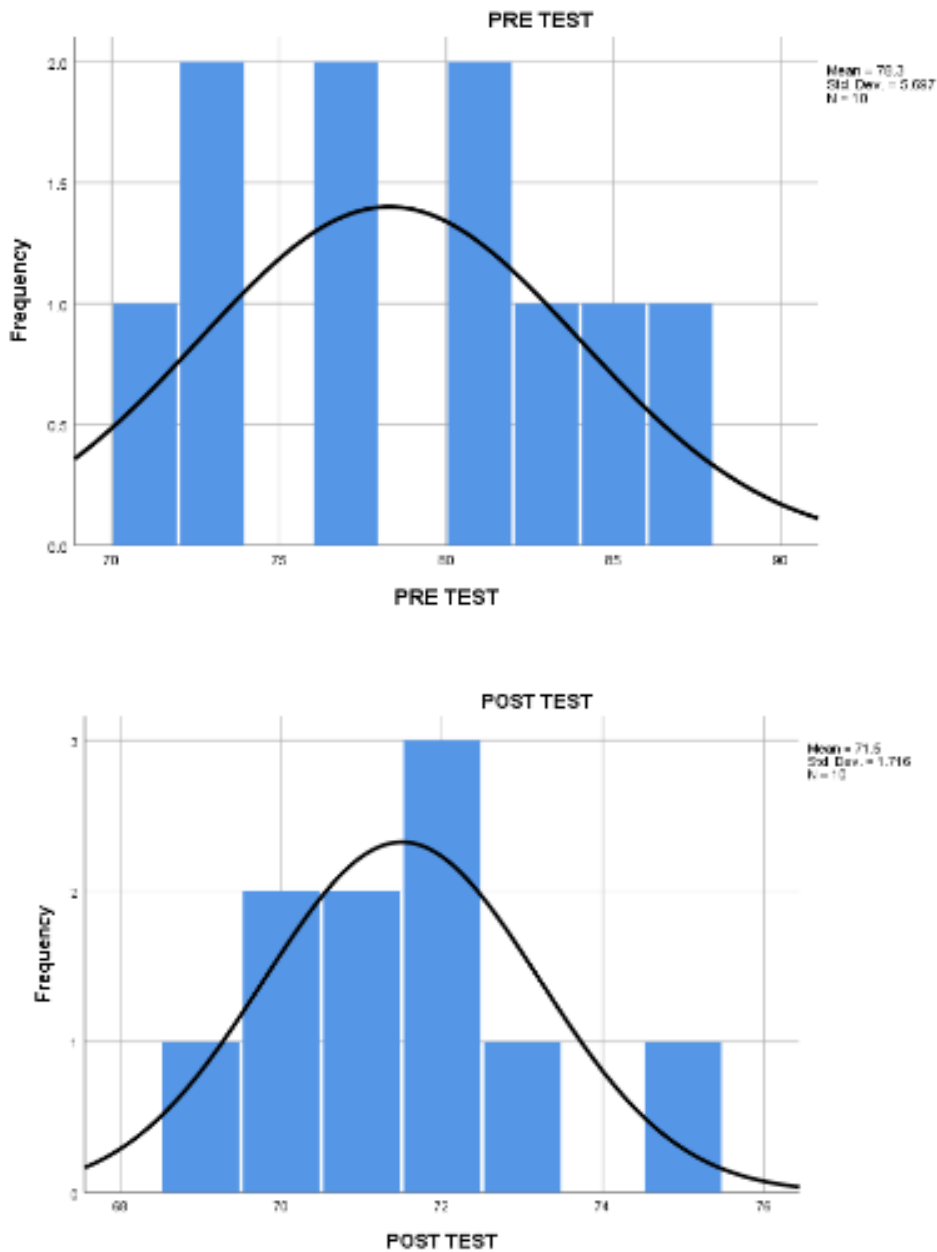
menunjukkan dua kategori rendah dan tinggi. Hal ini dapat diketahui dari nilai *mean* pada prates yang lebih tinggi daripada pascates.

Tabel 3. Tingkat stres kerja sebelum dan sesudah pelatihan

	Pra	Kategori	Pasca	Kategori
M	78.30	Tinggi	71.50	Rendah
SD	5.697		1.716	

Hasil uji normalitas menunjukkan data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Hal ini dibuktikan dari nilai *mean* pada prates 78,30 dan pascates 71,50. Untuk nilai

median pada prates 78,50 dan pascates 71,50. Sedangkan nilai modus sebesar 72. Selain itu dapat dilihat pula dari histogram data.



Gambar 2. Histogram Distribusi Data Prates dan Pascates

Berdasarkan hasil uji *paired sample t-test*, diketahui ada perbedaan antara pretes dan pascates yang signifikan dengan nilai $t(9) = 3,929$ dan $p 0,03 < 0,05$ dengan CI 95% = 2,885-10,715 Skor pascates lebih rendah tampak bahwa ada penurunan stres kerja setelah subjek diberikan pelatihan. Artinya hipotesis penelitian ini terbukti.

Melalui wawancara testimoni, subjek merasa lebih banyak menghabiskan waktu bersama keluarga di sela-sela aktivitasnya, subjek merasa interaksi menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Rasa bersalah berkurang karena subjek sering meluangkan waktu bersama anak-anaknya. Tidak hanya itu, subjek merasa anggota keluarga saling mendukung karir satu sama lain.

Dari sepuluh subjek, lima subjek melaporkan kegiatan yang sudah dilakukan di rumah. Aktivitas yang dilakukan subjek yang itu meningkatkan *work life balance* seperti: sharing dan diskusi antar anggota keluarga mengenai kegiatan hari itu, olahraga bersama, rekreasi di luar rumah setiap hari libur, menonton TV, membersihkan rumah, mendampingi anak belajar, *pillow talk* sebelum tidur, shalat berjamaah, makan bersama, menemani anak les, bermain bersama, membantu mengerjakan tugas sekolah anak, membuat makanan bersama, mengaji bersama, dan mendampingi anak saat ada kegiatan di luar sekolah seperti lomba.

PEMBAHASAN

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa pelatihan *work life balance* efektif menurunkan stres kerja pada perawat. Ada perbedaan nilai pretes dan pascates dimana nilai pascates lebih rendah daripada nilai pretes. Pelatihan dan kegiatan bersama anggota keluarga di rumah berhasil menurunkan stres kerja secara signifikan. Maka dapat disimpulkan hipotesis ini terbukti dan tujuan penelitian ini tercapai.

Efektivitas pelatihan ini didukung oleh hasil analisis data *logbook* dan wawancara.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. (Fadillah et al., 2022) menunjukkan jika ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja yang dialami perawat secara umum, baik yang sudah menikah maupun belum. Menurut (Vierdelina & Kurniawidjaja, 2008), stres kerja banyak terjadi karena masalah dengan anggota keluarga yang memerlukan perhatian khusus seperti saat anak atau pasangan sakit dan sebagai ibu yang bekerja, mereka diwajibkan tetap melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan stres bagi yang sudah memiliki keluarga. Individu perlu mengatur waktunya untuk menjalankan dua peran, yaitu: peran antara pekerjaan dan keluarga agar terpenuhi satu sama lain. Apabila individu dapat memenuhi tanggung jawab di masing-masing peran mereka, mereka akan merasakan ketenangan saat melakukan suatu kegiatan sehingga tidak menjadi tekanan dan beban (Schermerhorn et al., 2015).

Chunta (2020) menunjukkan terdapat hasil positif akibat peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kegembiraan di lingkungan kerja. Hal ini dilakukan dengan adanya komitmen untuk melakukan perubahan. Perawat mengidentifikasi terlebih dahulu hambatan-hambatan yang menyebabkan sulitnya mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Kemudian perawat memprioritaskan hal-hal yang dianggap penting agar mendapat kesenangan dalam pekerjaannya. Perawat juga membuat strategi untuk manajemen waktunya. Apabila manajemen waktunya buruk, hal ini membuat kualitas kerjanya menjadi tidak efisien karena tenggat waktu yang tak terpenuhi (Chunta & Boothby, 2017). Untuk manajemen waktu yang baik, maka perawat perlu membuat catatan waktu. Dalam catatan itu, perawat harus

mendokumentasikan aktivitas yang dilakukannya selama 24 jam selama beberapa hari. Maka dengan begitu akan terbentuk pola perubahan sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan keseimbangan tanggung jawab di rumah juga pekerjaan.

Syarifah dan Etikariena (2021) menjelaskan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap menurunnya tingkat stres kerja pada karyawan. Fauzi (2018) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat stres yang dialami perawat tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh sebesar 35.88% dalam menjelaskan kondisi stres kerja seseorang.

Menurut Nurendra dan Saraswati (2017) keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi stres kerja. Dari analisis yang sudah dilakukan, terlihat jika organisasi juga dapat membantu individu agar memiliki *work life balance* yang lebih baik dengan cara memberlakukan kebijakan organisasi yang bersifat ramah dan menguntungkan untuk keluarga seperti diberikan jam kerja yang fleksibel. Manajemen stres yang dimaksud dalam penelitian ini berkaitan dengan stress akibat *work family interference* yang mengakibatkan terganggunya *work life balance*.

Keunikan dari riset kali ini adalah penggunaan metode *outsourcing* sebagai landasan konseptual untuk mengembangkan pelatihan *work life balance*. Metode *outsourcing* ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi kegiatan yang dapat dilakukan bersama keluarga. Metode ini dapat ditingkatkan 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 (Morganson et al., 2014). Selain itu, saran metodologis untuk pelatihan ke depan dapat diperkuat dengan strategi meningkatkan efektivitas kerja sehingga pekerjaan tidak menginterferensi kehidupan keluarga. Apabila individu dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya, hal ini akan membuat individu memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kesenangan akan kehidupan pribadinya. Hal ini dikarenakan ada hubungan antara kesenangan dan keterlibatan pekerjaan yang dilakukan individu itu sendiri (Shekhar, 2016).

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. 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.

SIMPULAN DAN SARAN

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.

Saran

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 ke depannya selalu seimbang antara kehidupan dan pekerjaan.

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 diharapkan dapat mendukung peningkatan *work life balance* dengan cara pro aktif 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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>
- Damayanti, E., Nurazizah, E., & Rahayu, M. D. (2019). *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.
- 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* [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia.
- Handoko, & Hani, T. (2008). *Sumber daya manusia edisi kedua*. BPFÉ.
- Hudson Global Resources. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap between Policy and Practice*. Hudson Australia new Zeal. https://www.academia.edu/6183358/The_Case_for_Work_Life_Balance
- Kalpna & Malhotra. (2019). Relationship of Work-Life Balance with Occupational Stress among Female Personnel of Central Industrial S ... *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 6(7), 1380–1387.
- 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.
- 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>
- Pratama, M. Y. (2010). *Hubungan antara peran konflik ganda dengan stres kerja pada wanita bekerja*. Universitas Sumatera Utara.
- Richardson, M. (2019). *Beyond juggling: Reblancing your busy life* (Vol. 2, Issue 3). San Fransisco. Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (16th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J., Berburu, J., & Osborn, R. (2015). *Perilaku Organisasi (9th edition)*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.

- Shekhar, T. (2016). Work life balance & employee engagement concepts. *International Journal of Education and Psychological Research*, 5(1), 32–34.
- Syarifah, T. H., & Etikariena, A. (2021). Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi serta Gaya Kerja Baru, Bagaimana Dampaknya terhadap Stres Kerja? *Psycho Idea*, 19(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30595/psychoidea.v19i1.9446>
- Umamit, M. (2016). Hubungan stres kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan. In *Doctoral dissertation*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- 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.