

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah total tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja, mencakup aspek fisik maupun mental (Ariani *et al.*, 2020). Setiap pekerjaan membawa beban tersendiri bagi pelaksananya, dan setiap individu memiliki kapasitas yang berbeda dalam mengatasi beban tersebut, yang bisa berupa beban fisik, mental, ataupun sosial (Mahawati *et al.*, 2021).

Beban kerja staf keperawatan terdiri dari semua kegiatan atau tugas yang dilakukan oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya di unit pelayanan keperawatan dalam jangka waktu tertentu. (Yunaspi *et al.*, 2020). Beban kerja adalah kumpulan tanggung jawab dan target pekerjaan yang perlu diselesaikan, yang dapat memicu rasa jenuh dan kelelahan pada karyawan atau pekerja (Ariani *et al.*, 2020).

2.1.2 Komponen Beban Kerja

Gillies (2006) dalam (Susanto, 2017) mengungkapkan beban kerja perawat mempunyai beberapa bagian antara lain:

1. Jumlah klien perhari, perbulan, pertahun.

Pelayanan yang optimal dapat dicapai jika terdapat keseimbangan antara tenaga keperawatan, jumlah klien, dan beban kerja. Perkembangan ilmu pengetahuan berkontribusi pada perubahan beban kerja di rumah sakit yang

bersifat dinamis dan berkelanjutan, serta dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kejadian di masyarakat, dinamika politik, dan kondisi tenaga kerja dalam organisasi.

2. Waktu yang digunakan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien

Durasi tindakan keperawatan atau waktu pelaksanaan operasi adalah periode yang diperlukan oleh perawat untuk melaksanakan tindakan terhadap klien sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan.

Pentingnya pengaturan kamar operasi bergantung pada kompleksitas dari jenis operasi yang dilakukan, karena perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk operasi yang panjang tidak dapat dibandingkan dengan operasi yang lebih singkat. Prosedur yang sederhana dapat dikerjakan dengan durasi yang lebih pendek, sekitar 60 menit.

2.1.3 Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang memerlukan energi, seperti jumlah pasien yang harus dirawat, tugas memindahkan tempat tidur, atau beban pekerjaan fisik lainnya dalam sehari. Sementara itu, beban kerja psikologis melibatkan kemampuan profesional, seperti keterampilan dalam melakukan tindakan medis, kemampuan memengaruhi kondisi psikologis pasien, serta keahlian dalam menggunakan peralatan medis secara efektif (Pasaribu *et al.*, 2021).

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Umansky & Rantanen (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat yakni:

1. **(Rasio pasien-perawat)** mengacu pada jumlah pasien yang harus ditangani oleh setiap perawat.
2. **(Tipe Kerja)** mencakup berbagai tindakan yang dilakukan perawat, seperti mendokumentasikan asuhan keperawatan, menata status pasien, hingga menjalankan tugas tambahan yang menjadi bagian dari tanggung jawab utama, seperti pemberian obat.
3. **(Tekanan Waktu)** berkaitan dengan proporsi waktu yang tersedia dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama.
4. **(Aktivitas Fisik)** merujuk pada intensitas aktivitas fisik serta rata-rata jumlah perawat yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

2.1.5 Dampak Beban kerja

Beban kerja secara kuantitatif terkait dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif berhubungan dengan tugas yang membutuhkan keahlian khusus. Ketidakseimbangan antara jumlah tugas, keahlian, kemampuan, dan waktu yang tersedia dapat menjadi sumber stres. Salah satu dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah potensi munculnya emosi yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kesehatan, termasuk perawat, yang pada gilirannya

sangat memengaruhi efektivitas kerja mereka (Maharani & Budianto, 2019).

2.1.6 Perhitungan Beban Kerja

1. *Work Sampling*

Metode ini dikembangkan di industri untuk menganalisis beban kerja dari tim, keahlian, atau jenis pekerja tertentu. Beberapa aspek yang dipertimbangkan dalam metode ini adalah:

- Aktivitas yang dilakukan selama jam kerja
- Kesesuaian aktivitas dengan fungsi dan tugas yang harus dilakukan selama jam kerja.
- Proporsi waktu kerja yang dihabiskan untuk kegiatan produktif dan tidak produktif.
- Pola beban kerja yang disesuaikan dengan jadwal dan waktu kerja.

2. *Time and Motion Study*

Metode ini dilakukan dengan mengamati dan melacak aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Melalui metode ini, beban kerja dapat diatur secara tepat, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

3. *Daily Log*

Metode ini merupakan versi sederhana dari work sampling, di mana kegiatan dan waktu pelaksanaannya dicatat secara rinci. Proses ini membutuhkan kejujuran dan kerja sama dari pihak yang diamati. Meskipun sederhana, metode ini efektif dan tidak memerlukan biaya besar.

2.1.7 Kriteria Penilaian Beban Kerja

Kuesioner ini terdiri dari 13 pertanyaan, di mana setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban dengan skor yang berbeda. Pilihan jawaban beban kerja berat diberi skor 4, beban kerja sedang diberi skor 3, beban kerja ringan diberi skor 2, dan tidak menjadi beban kerja diberi skor 1.

Jawaban responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori: ringan, sedang, dan berat. Skor total dari kuesioner beban kerja diinterpretasikan sebagai berikut:

- Skor 13–25 menunjukkan beban kerja berat.
- Skor 26–38 menunjukkan beban kerja sedang.
- Skor 39–52 menunjukkan beban kerja ringan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah tekanan psikologis yang dialami oleh individu sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat terjadi ketika beban kerja yang berlebihan, jadwal yang tidak fleksibel, atau kurangnya waktu untuk kebutuhan pribadi menghambat individu dalam memenuhi kewajiban di luar pekerjaan, sehingga menyebabkan tekanan emosional, kelelahan, dan penurunan kualitas hidup (Greenhaus & Beutell, 1985).

Stres adalah respons negatif yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan berlebihan yang disebabkan oleh tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu besar untuk ditangani Robbins dan Coulter (2010)

dalam (Gusti Yuli Asih, S.Psi et al., 2018). Menurut Handoko (2001) dalam (Pada & Majalah, 2017) Stres adalah suatu keadaan tegang yang memengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi fisik dan mental seseorang.

Stres kerja didefinisikan sebagai faktor atau pemicu di lingkungan kerja yang memunculkan respons individu berupa reaksi fisik, psikologis, maupun perilaku. Pada perawat, stres kerja dapat terlihat melalui berbagai perilaku yang tidak wajar, seperti rasa gugup, ketegangan, kecemasan yang berlebihan, gangguan pada sistem pencernaan, hingga peningkatan tekanan darah (Pranita, 2020)..

2.2.2 Faktor Stres Kerja

Robbin (2003) dalam (Guridno & Efendi, 2021), indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi stres yang disebabkan oleh pekerjaan mencakup beberapa faktor berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu mencakup aspek kehidupan pribadi karyawan, seperti masalah keluarga, kesulitan ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian, dan terorisme.

a. Masalah Keluarga

Penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal dan kekeluargaan sering dianggap sangat penting. Masalah dalam hubungan keluarga, seperti masalah pernikahan, keretakan hubungan, atau disiplin anak, dapat menyebabkan stres yang mempengaruhi karyawan di tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Kesulitan ekonomi pribadi, seperti kesulitan dalam mengelola keuangan, dapat menyebabkan stres yang mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan mereka.

c. Karakteristik Kepribadian Bawaan

Kecenderungan kepribadian dasar seseorang dapat mempengaruhi bagaimana stres dirasakan dan diungkapkan. Gejala stres yang muncul di pekerjaan sering kali berasal dari karakteristik pribadi individu tersebut.

2. Faktor Organisasi

Berbagai kondisi di dalam organisasi dapat memicu stres, misalnya beban kerja yang berat, atasan yang kurang peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan rekan kerja yang kurang bersahabat. Tuntutan tugas juga merupakan faktor yang mempengaruhi stres, yaitu tekanan untuk melakukan tugas dengan baik dan benar.

a. Tuntutan Peran

Tuntutan peran adalah beban yang dihasilkan dari harapan organisasi terhadap peran tertentu. Konflik peran muncul ketika harapan-harapan tersebut sulit untuk dipenuhi, sedangkan kelebihan peran terjadi ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat diselesaikan dalam waktu yang tersedia. Ambiguitas peran

muncul ketika karyawan merasa tidak yakin dengan tugas-tugas yang harus dilakukan atau ketika persyaratan peran tidak jelas.

b. Tuntutan Interpersonal

Hubungan interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dapat menyebabkan stres, terutama bagi orang-orang dengan tuntutan sosial yang tinggi.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memengaruhi tingkat hierarki, ketatnya peraturan, dan keputusan yang diambil dalam organisasi. Faktor-faktor yang dapat memicu stres meliputi peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Beberapa indikator lingkungan yang dapat mendukung terjadinya stres meliputi:

a. Perubahan Ekonomi

Perubahan dalam kondisi ekonomi dapat menciptakan ketidakpastian yang membuat orang lebih cemas tentang kesejahteraan mereka.

b. Ambiguitas Politik

Ketidakstabilan politik, seperti demonstrasi atau protes, dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan

mempengaruhi kegiatan sehari-hari mereka, seperti keterlambatan karena penutupan jalan

c. Kemajuan Teknologi

Perkembangan teknologi yang pesat memaksa karyawan untuk beradaptasi dengan sistem baru atau teknologi yang diterapkan oleh perusahaan.

d. Terorisme

Terorisme, seperti serangan yang menghancurkan *World Trade Center*, merupakan bentuk tekanan lingkungan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental karyawan dan menciptakan rasa ketakutan serta ketegangan.

2.2.3 Gejala Stres Kerja

Individu dapat mengalami stres positif ketika mereka menghadapi situasi yang memberikan peluang seperti promosi jabatan atau penerimaan penghargaan (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa terhalang oleh faktor-faktor di luar kendali mereka dalam mencapai tujuan, stres negatif dapat muncul. Menurut Beehr dan Newman (2006) dalam (Gusti Yuli Asih, S.Psi *et al.*, 2018), gejala stres dapat dibagi menjadi tiga kategori:

1. Gejala Psikologis

Manifestasi dari gangguan mental yang dapat mencakup berbagai aspek, seperti perubahan dalam suasana hati, perilaku, dan cara berpikir. Gangguan ini dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berfungsi dalam kehidupan sehari-hari dan sering kali berkaitan

dengan kondisi emosional yang tidak stabil, seperti kecemasan, depresi, atau stres

- Munculnya kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung.
- Perasaan frustrasi, marah, atau dendam.
- Sensitivitas berlebihan (*hyperreactivity*) dan sifat emosional yang tidak stabil.
- Perasaan tertekan, menarik diri dari lingkungan sosial, hingga depresi.
- Komunikasi yang kurang efektif.
- Perasaan terisolasi atau terasing.
- Kebosanan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
- Kelelahan mental, penurunan kemampuan intelektual, dan sulit berkonsentrasi.
- Kehilangan spontanitas serta kreativitas.
- Penurunan rasa percaya diri.

2. Gejala Fisiologis

Respons tubuh yang muncul sebagai akibat dari stres atau tekanan yang dialami individu. Gejala ini mencakup berbagai perubahan fisik yang dapat mempengaruhi kesehatan secara keseluruhan.

Berikut adalah beberapa contoh gejala fisiologis:

- Denyut jantung yang meningkat, tekanan darah tinggi, dan risiko penyakit kardiovaskular.

- Peningkatan produksi hormon stres, seperti adrenalin dan noradrenalin.
- Gangguan pencernaan, termasuk sakit lambung.
- Tingginya frekuensi luka fisik atau kecelakaan.
- Kelelahan fisik yang dapat berkembang menjadi sindrom kelelahan kronis.
- Masalah pernapasan, termasuk kondisi gangguan yang sudah ada sebelumnya.
- Masalah kulit seperti alergi atau ruam.
- Sakit kepala, nyeri punggung bawah, dan ketegangan otot.
- Kesulitan tidur atau gangguan pola tidur.
- Penurunan fungsi kekebalan tubuh, meningkatkan risiko penyakit serius seperti kanker.

3. Gejala Perilaku

Manifestasi dari gangguan psikologis atau emosional yang dapat mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan lingkungan dan orang lain. Gejala ini dapat mencakup tindakan agresif, impulsif, atau perilaku merusak yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan dapat berdampak negatif pada individu maupun orang di sekitarnya.

- Penundaan atau penghindaran pekerjaan, serta sering absen dari tugas.
- Penurunan performa dan produktivitas.
- Meningkatnya konsumsi alkohol atau obat-obatan terlarang.

- Perilaku sabotase di tempat kerja.
- Pola makan tidak sehat, seperti makan berlebihan yang dapat menyebabkan obesitas atau kekurangan makan yang berujung pada penurunan berat badan secara drastis.
- Kecenderungan untuk melakukan aktivitas berisiko tinggi, seperti menyetir sembarangan atau berjudi.
- Peningkatan agresivitas, tindakan merusak (vandalisme), atau perilaku kriminal.
- Memburuknya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- Kecenderungan berpikir atau melakukan tindakan bunuh diri.

2.2.4 Tingkat Stres Kerja

Hawari (1997) dalam (Gusti Yuli Asih, S.Psi *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa stres dialami individu melalui beberapa tahapan, sebagai berikut:

1. Stres Tingkat I

Ini merupakan tahap paling ringan dari stres, yang biasanya disertai perasaan:

- Sangat bersemangat.
- Penglihatan yang lebih tajam dari biasanya.
- Energi dan kegugupan berlebih, dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih efektif.

Tahapan ini sering kali menyenangkan dan meningkatkan semangat individu, meskipun tanpa disadari cadangan energi sedang berkurang.

2. Stres Tingkat II

Pada tahap ini, efek positif dari stres mulai berkurang, dan individu mulai merasakan keluhan akibat energi yang tidak cukup untuk aktivitas sehari-hari. Gejala yang umum meliputi:

- Rasa lelah saat bangun tidur.
- Kelelahan setelah makan siang.
- Rasa letih menjelang sore hari.
- Gangguan pencernaan, seperti perut kembung atau masalah usus, serta jantung berdebar.
- Ketegangan otot di bagian punggung dan tengkuk.
- Kesulitan untuk merasa rileks.

3. Stres Tingkat III

Keluhan kelelahan semakin nyata, disertai gejala berikut:

- Gangguan usus seperti sakit perut, mulas, atau sering ingin buang air besar.
- Ketegangan otot yang meningkat.
- Tingginya perasaan tegang.
- Gangguan tidur, seperti sulit memulai tidur, sering terbangun, atau bangun terlalu pagi.
- Sensasi pusing atau hampir pingsan.

Pada tahap ini, konsultasi dengan dokter dianjurkan kecuali stres dapat dikurangi dan tubuh mendapatkan waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan energi.

4. Stres Tingkat IV

Pada tahap ini, kondisi menjadi semakin parah dengan ciri-ciri berikut:

- Kesulitan untuk menjalani aktivitas sehari-hari.
- Aktivitas yang sebelumnya menyenangkan terasa berat.
- Kehilangan kemampuan berinteraksi sosial atau melakukan rutinitas.
- Tidur semakin sulit, sering disertai mimpi buruk dan bangun dini hari.
- Muncul perasaan negatif dan penurunan konsentrasi yang signifikan.
- Perasaan takut tanpa alasan jelas.

5. Stres Tingkat V

Tahap ini menggambarkan kelelahan fisik dan psikologis yang mendalam, dengan gejala:

- Kelelahan ekstrem.
- Ketidakmampuan menyelesaikan tugas-tugas sederhana.
- Gangguan pencernaan lebih sering terjadi, seperti maag, konstipasi, atau diare.
- Rasa takut yang semakin kuat dan sulit dikendalikan.

6. Stres Tingkat VI

Ini merupakan tahap paling kritis yang membutuhkan penanganan darurat. Beberapa gejalanya meliputi:

- Detak jantung yang sangat cepat karena tingginya kadar adrenalin dalam darah.
- Kesulitan bernapas.
- Tubuh gemetar, dingin, dan berkeringat deras.

Tahap ini sering kali memerlukan perawatan intensif di ICCU untuk menangani kondisi darurat yang mengancam jiwa.

2.2.5 Penilaian Stres Kerja

Pengukuran tingkat stres kerja perawat, menggunakan kuesioner stres kerja perawat kamar bedah oleh Hutasuhut (2014). Indikator dalam pengukuran stres kerja perawat ini dapat diketahui dari gejala-gejala stres yang dialami perawat. Gejala ini sesuai dengan tiga kategori umum: gejala Fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Kuesioner ini terdiri dari 20 pertanyaan, di mana setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban dengan skor yang berbeda. Pilihan jawaban selalu terjadi diberi skor 4, sering terjadi diberi skor 3, jarang terjadi diberi skor 2, dan tidak pernah terjadi (TP) diberi skor 1.

Jawaban responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori: stres kerja ringan, stres kerja sedang dan stres kerja berat. Skor total dari kuesioner beban kerja diinterpretasikan sebagai berikut:

- Stres ringan : 20-40

- Stres sedang : 41-60
- Stres berat : 61-80

2.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.3.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dalam menjalankan berbagai peran baik di lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaannya (McDonald, 2005). *Work-life balance* diartikan sebagai persepsi individu bahwa aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat berjalan selaras, mendukung satu sama lain, serta mendorong perkembangan pribadi sesuai dengan prioritas hidup masing-masing individu (Patterson, 2001). *Work-life balance* adalah persepsi subjektif seseorang mengenai keselarasan antara aktivitas pekerjaan, aktivitas di luar pekerjaan, dan kehidupan secara keseluruhan (Brough *et al.*, 2014).

Work-life balance adalah tingkat keseimbangan atau keselarasan yang dicapai seseorang dalam menjalani berbagai peran dalam kehidupannya (Cahyaning *et al.*, n.d.). *Work-life balance* adalah faktor pemicu stres terkait pekerjaan yang meliputi pengelolaan waktu, energi, pencapaian target, dan tekanan yang dirasakan (Fisher, 2001). Berdasarkan beberapa penjelasan definisi di atas, peneliti memakai definisi keseimbangan kehidupan kerja dari (McDonald, 2005), di mana pengertian keseimbangan kehidupan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dalam menjalankan berbagai peran baik di lingkungan pekerjaan maupun di luar

pekerjaannya dan puas dalam peran kehidupan pekerjaan maupun kehidupan non pekerjaan. Teori ini di pakai karena di anggap sesuai dengan konteks penelitian yang akan peneliti lakukan.

2.3.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

(McDonald, 2005) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dimensi, yaitu:

1. Dukungan Manajerial (*Managerial Support*)

Dukungan dari supervisor yang antusias dalam membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perawat yang mendapat dukungan ini cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara kedua aspek tersebut.

2. Persepsi Konsekuensi Karir (*Perception of Career Consequences*)

Perawat cenderung tetap menjalani pekerjaannya meskipun menghadapi risiko atau konsekuensi tertentu, seperti dampak negatif terhadap karir mereka. Hal ini mencakup kesiapan menghadapi kemungkinan penurunan peluang promosi, kenaikan gaji, atau tanggung jawab tambahan akibat upaya menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga.

3. Ekspektasi Waktu Organisasi (*Organisational Time Expectations*)

Jadwal kerja yang mengganggu tanggung jawab keluarga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

4. **Sifat Pemanfaatan Kebijakan Berbasis Gender (*Gendered Nature of Policy Utilisation*)**

Kebijakan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan dapat dimanfaatkan secara berbeda oleh perawat laki-laki dan perempuan, bergantung pada kebutuhan dan konteks masing-masing.

5. **Dukungan Rekan Kerja (*Co-worker Support*)**

Dukungan dari rekan kerja memainkan peran penting dalam membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, sehingga menjadi elemen krusial dalam lingkungan kerja.

2.3.3 **Faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja**

(Schabracq & Cooper, 2003) menyatakan bahwa keseimbangan kerja hidup memiliki beberapa faktor sebagai berikut:

1. **Karakteristik Kepribadian**

Kepribadian seseorang dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupannya, baik dalam pekerjaan maupun di luar aktivitas kerja.

2. **Karakteristik Keluarga**

Ciri-ciri keluarga menjadi salah satu faktor utama yang berperan dalam menentukan apakah konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjadi.

3. **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan mencakup pola kerja, beban tugas, jadwal shift, serta waktu yang dihabiskan untuk bekerja, yang dapat

menjadi pemicu konflik, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

4. Karakteristik Sikap

Sikap adalah penilaian terhadap berbagai aspek dalam kehidupan sosial, yang terdiri atas komponen pengetahuan, emosi, dan kecenderungan untuk bertindak.

2.3.4 Aspek-Aspek Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hayman (2005) dalam (Wenno, 2018) menggolongkan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dalam 4 aspek:

- WIPL (Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi)
Menggambarkan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat mengganggu kehidupan dan aktivitas pribadi mereka.
- PLIW (Gangguan Pekerjaan dengan Kehidupan Pribadi)
Menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi atau mengganggu aktivitas pekerjaannya.
- PLEW (Peningkatan Kehidupan Pribadi dalam Pekerjaan)
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu dalam bekerja.
- WEPL (Peningkatan Kehidupan Kerja/Pribadi)
Menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mendukung atau meningkatkan kinerjanya di tempat kerja.

2.3.5 Penilaian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Penilaian keseimbangan kehidupan kerja diukur melalui beberapa dimensi, yaitu *managerial support*, *perceptions of career consequences*, *organizational time expectations*, *gendered nature of policy utilization*, *co-worker support* yang berisi 36 pertanyaan dan sudah dimodifikasi sesuai kondisi di tempat penelitian yaitu untuk perawat perioperatif serta menggunakan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi yang ditujukan pada individu maupun kelompok terkait fenomena sosial (Sugiono, 2014). Dalam skala ini terdiri dari pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable* mengenai variabel yang akan diteliti (Azwar, 2012). Adapun bentuk pilihan dari pernyataan tersebut terdiri dari *Favorable sangat setuju* (ss) diberi skor 4, *setuju* (s) diberi skor 3, *tidak setuju* (ts) diberi skor 2, *sangat tidak setuju* (sts) diberi skor 1. *Unfavorable sangat setuju* (ss) diberi skor 1, *setuju* (s) diberi skor 2, *tidak setuju* (ts) diberi nilai 3, *sangat tidak setuju* (sts) diberi nilai 4

Jawaban responden di kelompokkan ke dalam 3 kategori yaitu keseimbangan kehidupan kerja rendah, keseimbangan kehidupan kerja sedang dan keseimbangan kehidupan kerja tinggi. Skor total dengan kuesioner keseimbangan kehidupan kerja di interpretasikan dengan rumus sebagai berikut:

- Keseimbangan kehidupan kerja rendah : 36-71
- Keseimbangan kehidupan kerja sedang : 72-107
- Keseimbangan kehidupan kerja tinggi : 108-144

2.4 Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Hubungan beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja

Perawat adalah salah satu profesi yang menuntut kemampuan untuk bersikap profesional dan tanggap dalam menangani berbagai kasus di tempat kerja. Aktivitas perawat di rumah sakit, seperti memberikan obat tepat waktu, memberikan motivasi, serta perhatian kepada pasien, tentu memerlukan banyak waktu di lingkungan rumah sakit. Beragam tugas yang harus dilaksanakan oleh perawat ini dapat diartikan sebagai beban kerja. Sebagian besar perawat di rumah sakit memiliki beban kerja yang tergolong berat dan tingkat keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) yang berada pada kategori sedang. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan keseimbangan kerja-hidup pada perawat di rumah sakit (Wanda Aprilyasari *et al.*, 2024).

Hasil penelitian (Simanjuntak & Sembiring, 2023) menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Kota Medan pada tahun 2022 memiliki beban kerja dalam kategori sedang (71,4%) dan kualitas kehidupan kerja pada kategori cukup (42,8%). Analisis bivariat mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja perawat dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Nursing Work Life*). Temuan ini menggambarkan bahwa beban kerja yang sedang berkorelasi dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang cukup. Situasi tersebut apabila dibiarkan terus-menerus, berulang dan tidak mampu untuk mengarasi mengakibatkan kondisi rentan dan mengalami

beban kerja meningkat yang dapat menyebabkan timbulnya masalah pada keseimbangan kehidupan kerja khususnya pada perawat perioperatif di instalasi bedah sentral .

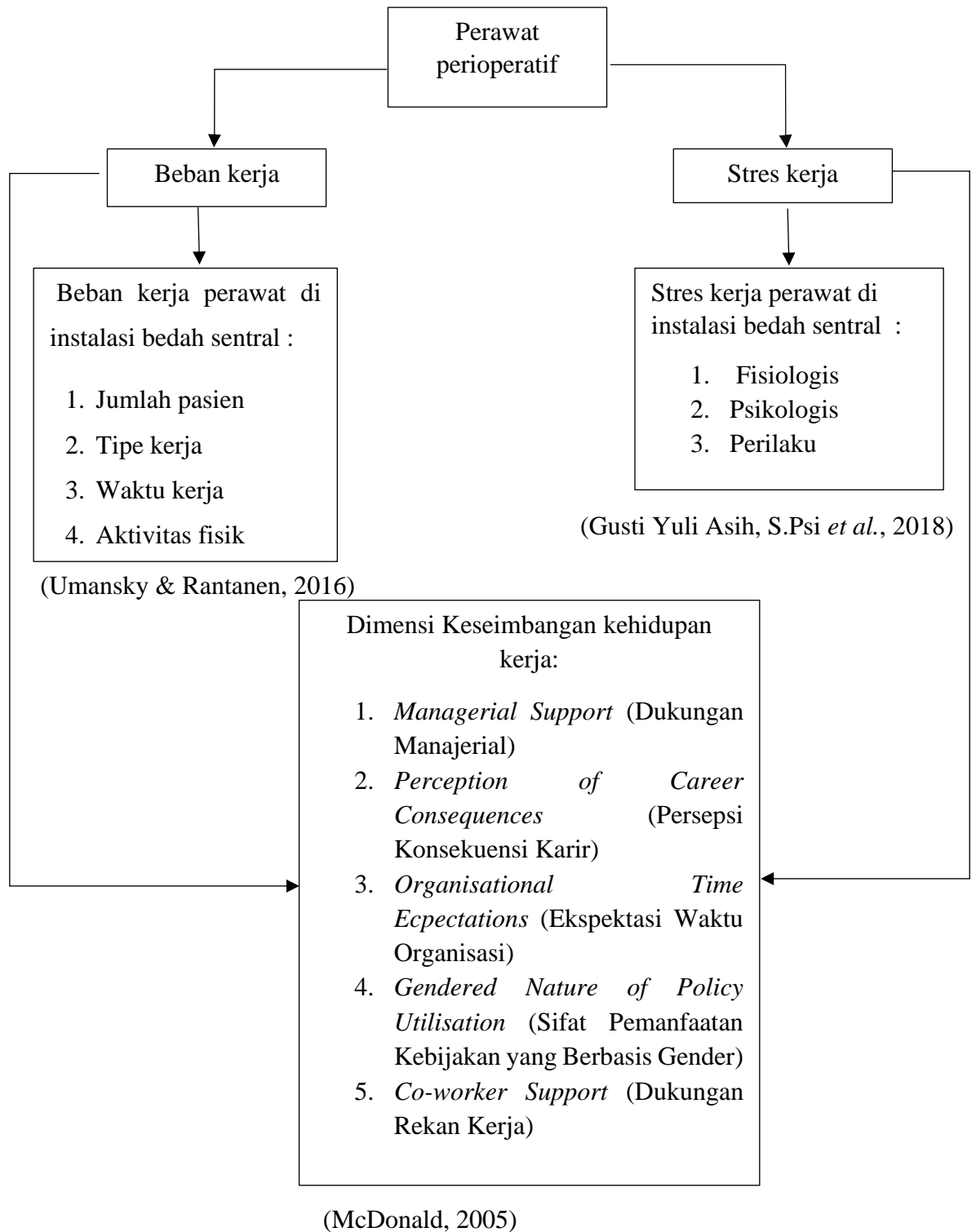
2. Hubungan stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (94,0%), berusia di bawah 29 tahun (62,0%), dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan (88,0%), status perkawinan yang dominan sudah menikah (56,0%), dan memiliki lama kerja lebih dari 3 tahun (54,0%). Sebagian besar responden melaporkan *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* yang tidak baik (54,0%). Subskala QNWL menunjukkan bahwa *Work Home* sebagian besar baik (52,0%), *Work Design* baik (56,0%), sementara *Work Context* (60,0%) dan *Work World* (66,0%) mayoritas tidak baik. Tingkat stres kerja responden terbagi hampir merata, dengan stres kerja berat (52,0%) sedikit lebih tinggi dibandingkan stres kerja ringan (50,0%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, atau lama kerja dengan QNWL maupun tingkat stres kerja ($p > 0,05$). Namun, terdapat hubungan signifikan antara *Work Context* (subscale) dengan stres kerja ($p = 0,009$), serta hubungan antara QNWL secara keseluruhan dengan stres kerja ($p = 0,023$).

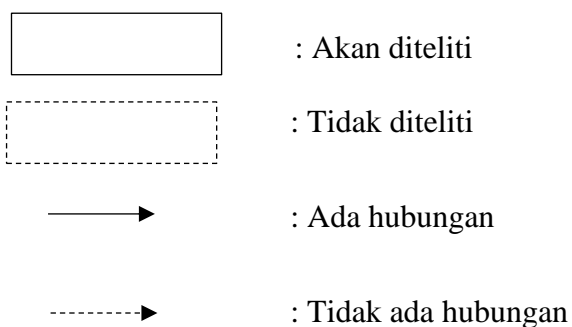
Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) dengan tingkat stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Urba & Soetjningsih, 2022), dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *work-life balance* dengan stres kerja pada karyawan BULOG. Semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin rendah stres kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah *work-life balance*, maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis diterima dalam penelitian ini. Penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian besar partisipan menempatkan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja mereka pada kategori menengah. Jika keadaan ini terus berlanjut, berulang dan tidak dapat diatasi, maka akan menimbulkan kondisi yang rentan dan peningkatan stres kerja, yang dapat menyebabkan masalah keseimbangan kehidupan kerja, terutama bagi perawat perioperatif di fasilitas bedah sentral.

2.5 kerangka konsep



Keterangan :



Gambar 1 Kerangka Konsep hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja perawat perioperatif.

2.6 Uraian Kerangka Konsep

Berdasarkan tinjauan teori terkait hubungan beban kerja dan stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja perawat diketahui tugas dan tanggung jawab perawat perioperatif yakni pada *pre, intra dan post operasi* yang mana pada fase-fase tersebut memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Faktor-faktor beban kerja perawat anatar lain faktor eksternal beban kerja, tugas-tugas yang dilakukan, organisasi kerja, lingkungan kerja, faktor internal beban kerja. Hal ini apabila tidak dikelola dengan baik akan memungkinkan terjadinya ketidakseimbangan kehidupan kerja pada saat kehidupan kerja ataupun kehidupan pribadi. Selain itu, faktor penyebab terjadinya ketidakseimbangan kehidupan kerja antara lain stres kerja yang cukup tinggi. Faktor-faktor stres kerja antara lain adalah faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Faktor-faktor inilah yang dapat menyebabkan timbulnya perubahan pada karakteristik kepribadian, keluarga, pekerjaan dan sikap pada perawat.

2.7 Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan spekulatif, kesimpulan spekulatif, atau dugaan logis mengenai suatu populasi. Hipotesis penelitian ini adalah:

H1 = Ada hubungan antara beban kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja perawat perioperatif.

H2 = Ada hubungan antara stres kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja perawat perioperatif.