

Pengaruh *Family Support* terhadap *Work Life Balance* pada Perawat di Rumah Sakit X

Ayunda Zhillan Afsari*, Suhana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ayundazhillanafsar@gmail.com, hansunisba@gmail.com

Abstract. *Family Support* is social support provided by the family in the form of the attitude of family members in giving real assistance and a form of attention to individuals. *Work Life Balance* is an individual's effort to balance the fulfillment of his roles' needs in work life and personal life. The support given by the family becomes a key resource for an employee to work (King, Mattimore, King, and Adams, 1995). This study aims to determine the picture and effect of *Family Support* on *Work Life Balance* in Nurses in Hospital X. The hypothesis of this study is that *Family Support* influences *Work-Life Balance* in nurses in Hospital X. Subjects of this study were 55 nurses in the same hospital. The *Family Support* measuring instrument used in this study is the *Family Support Inventory for Workers* by King et al. (1995) and the *Work-Life Balance* measuring instrument based on Fisher's theory. All of the compiled information was analyzed by using multiple regression. The results indicated that 94.5% of nurses had high *Family Support* and 96.4% of nurses had high *Work-Life Balance*. Simultaneously, *Family Support* had a 50.6% impact on their *Work-Life Balance*. The *Family Support* aspect that had the most influence on *Work-Life Balance* was the *Instrumental assistance* aspect with an influence of 25.71%, while the aspect that had the lowest influence was *Emotional Sustenance* with an influence of 24.89%.

Keywords: *Family Support, Work Life Balance, Nurses in Hospital X.*

Abstrak. *Family Support* merupakan dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga berupa sikap anggota keluarga dalam memberikan bantuan nyata dan bentuk perhatian kepada individu. *Work Life Balance* merupakan upaya individu untuk menyeimbangkan antara pemenuhan kebutuhan perannya dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan yang diberikan oleh keluarga menjadi kunci sumber daya bagi seorang karyawan untuk bekerja (King, Mattimore, King, and Adams, 1995). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh *Family Support* terhadap *Work Life Balance* pada Perawat di Rumah Sakit X. Hipotesis penelitian ini adalah *Family Support* memiliki pengaruh terhadap *Work Life Balance* pada perawat di Rumah Sakit X. Subjek penelitian ini berjumlah 55 perawat. Alat ukur *Family Support* menggunakan *Family Support Inventory for Workers* oleh King et al. (1995) dan alat ukur *Work Life Balance* berdasarkan teori Fisher. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan 94,5% perawat mempunyai *Family Support* tinggi dan sebesar 96,4% perawat mempunyai *Work Life Balance* tinggi. Secara simultan, *Family Support* memberikan pengaruh sebesar 50,6% terhadap *Work Life Balance*. Aspek *Family Support* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Work Life Balance* adalah aspek *Instrumental Assistance* dengan pengaruh sebesar 25,71%, sedangkan aspek yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Emotional Sustenance* dengan pengaruh sebesar 24,89%.

Kata Kunci: *Family Support, Work Life Balance, Perawat di Rumah Sakit X*

A. Pendahuluan

Work Life Balance menjadi topik penting dalam membahas beberapa tuntutan yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan [1]. Pembahasan yang penting itu berupa adanya tantangan *Work Life Balance* yang muncul bahwa sangat sulit untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan lainnya. Fisher et. al., (2009) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* merupakan sebuah usaha untuk menyeimbangkan peran-peran yang wajib dilakukan oleh seseorang [2]. Adapun peran-peran yang dimaksud yaitu perannya di pekerjaan dan peran di luar pekerjaan.

Ketika tuntutan peran pekerjaan mengganggu perannya di luar pekerjaan seperti pada kehidupan pribadi yang salah satunya keluarga akan mengurangi kepuasan dari kehidupan pekerjaan dan kehidupan lainnya [3]. Memiliki peran yang berlebih, membuat seseorang memiliki masalah kesehatan, masalah dalam mengatur serta mengelola waktu, dan kurangnya dukungan menjadi penyebab yang mempengaruhi *Work Life Balance*.

Dalam menciptakan hal positif disetiap domain kehidupan yaitu dengan memusatkan perhatian pada beberapa cara untuk membangun interaksi yang baik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Suryani, A. I. (2020) bahwa keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan memiliki pengaruh positif bagi seseorang dan hal tersebut disalurkan melalui interaksi dengan keluarga, sahabat, rekan kerja, teman, atasan, dan lainnya [4].

Adanya dukungan sosial membantu individu untuk mencapai *Work Life Balance* yang baik, dan kemudian menimbulkan energi positif di tempat kerja melalui kondisi psikologisnya [5]. Dukungan sosial mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa orang lain di lingkungan sosial mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka [6].

Penelitian yang diteliti oleh Nurhabiba pada tahun 2020 mengatakan bahwa dukungan sosial mempengaruhi *Work Life Balance* dengan jumlah 24,5% [7]. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa adanya kaitan dari penelitian yang sudah dilakukannya yaitu organisasi menjadi pendukung utama karyawan dengan memperhatikan kenyamanannya ketika bekerja agar mereka merasakan *Work Life Balance*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut sebesar 24,5%, terdapat variabel lain dalam mempengaruhi *Work Life Balance*. Hal tersebut membuka peluang bagi penelitian selanjutnya, karena perlu adanya pertimbangan mengenai jenis dukungan apa saja yang terdapat dari dukungan sosial tidak hanya dukungan dari organisasi.

Poulose (2014) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance* yaitu faktor individual, organisasi dan *social environmental* [8]. Faktor sosial yang berasal dari interaksi antara individu lain di luar pekerjaan seperti salah satunya dukungan dari keluarga. Adams et. al., 1996 menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga dapat memainkan peran penting, dan peneliti lainnya mengatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga memiliki pengaruh terhadap pekerjaan seseorang [9].

Dukungan sosial dari keluarga terdapat beberapa pendekatan penilaian yang berbeda dan beberapa peneliti mengatakan bahwa keluarga sebagai indeks dari dukungan sosial [9]. Sehingga untuk jenis dukungan sosial yang diberikan dalam keluarga ini seperti dukungan emosional merupakan bantuan yang diberikan anggota keluarga berupa perilaku simpati dan peduli. Sedangkan dukungan instrumental merupakan bantuan nyata yang diberikan anggota keluarga untuk membantu individu dengan berkontribusi terhadap tugas-tugas.

Dukungan sosial keluarga dapat membantu individu untuk mengatasi situasi kehidupan yang penuh tekanan, mengelola beban kerja, mengurangi konflik antar peran, memberikan bantuan dan dorongan untuk individu bisa menjalankan hobi dan kegiatan pribadi, serta meningkatkan kinerja di semua domain kehidupan [10] [11]. Dalam penelitian mengenai kehidupan kerja membuktikan bahwa kerja dan dukungan sosial keluarga berhubungan positif terhadap *output* dari kerja dan keluarga. Kualitas kerja yang rendah hubungannya dengan konflik di dalam keluarga, begitupun sebaliknya apabila *output*nya baik maka akan saling mendukung [5].

Dukungan keluarga memiliki peran yang penting dalam keseimbangan individu yang lebih besar [5]. Dengan adanya dukungan dari keluarga dapat memberikan bantuan untuk

individu ketika menjalankan perannya di dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan pernyataan oleh Ferguson (2012) bahwa dukungan keluarga dapat meningkatkan kemampuan individu mencapai keseimbangan, karena anggota keluarga menawarkan bantuan untuk membantu individu menjalankan perannya dalam pekerjaan dan pribadi [10].

Dinamika mengenai kerja dan keluarga ditandai adanya permasalahan serta dukungan, seperti tingkat pekerjaan yang lebih tinggi dapat mengganggu keluarga yang mengacu pada tingkat dukungan emosional dan instrumental yang lebih rendah dalam mengganggu pekerjaan, begitupun sebaliknya tingkat dukungan emosional dan instrumental yang tinggi memperkirakan tingkat keluarga yang rendah dalam mengganggu pekerjaan [3]. Gribben, et. al., (2021) mengatakan bahwa dengan adanya pergeseran dinamika keluarga, seperti di negara Barat bahwa mereka orang tua yang bekerja dengan adanya dukungan keluarga meskipun terbatas mampu memberikan dorongan dan terpenuhinya dalam mengelola *Work Life Balance* [12].

Poulose dan Sudarsan (2014) mengatakan bahwa jenis pekerjaan menjadi faktor dalam mempengaruhi *Work Life Balance* [8]. Sebuah penelitian terdahulu dilakukan pada beberapa jenis pekerjaan seperti siswa yang bekerja, dokter, karyawan swasta, dan guru. Maka dari itu penelitian selanjutnya akan dilakukan pada jenis pekerjaan yang berbeda yaitu pada perawat Rumah Sakit. Penelitian yang dilakukan di Irlandia ditemukan bahwa perawat membutuhkan dukungan untuk mencapai dan meningkatkan *Work Life Balance* [12].

Perawat merupakan salah satu profesi yang penting dalam pelayanan kesehatan. Tugas perawat adalah sebagai tenaga kesehatan yang berada di garis terdepan dalam pelayanannya dengan tugasnya untuk melakukan pencegahan dan mengobati penyakit yang menular maupun tidak menular, serta bertanggung jawab melakukan penyelesaian masalah untuk menghadapi *epidemic* yang sedang terjadi, dalam keadaan bencana maupun keadaan krisis kemanusiaan [13]. Pada masa pandemi COVID-19, kebutuhan akan tenaga perawat terus meningkat yang berdampak saat bekerja dan sangat beresiko tinggi.

Selain melakukan tugas dan kewajibannya di dalam pekerjaan, tentunya para perawat juga memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupan pribadi seperti memiliki kebutuhan peran dalam keluarga, kebutuhan bersosial diluar pekerjaan, menjalankan hobi, dan lainnya (Hajizah, Riski dkk., 2020) [14]. Namun, meningkatnya beban kerja, cenderung berdampak negatif pada *Work Life Balance* perawat, kehidupan kerja dan pribadi menjadi bercampur sehingga mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi.

Rumah Sakit X menjadi salah satu Rumah Sakit yang berada di Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Rumah Sakit X merupakan salah satu Rumah Sakit dengan rujukan COVID-19. Ketika dalam kondisi tersebut, perawat yang bekerja di Rumah Sakit X ditemukan mengalami beban kerja dengan kategori tinggi dan perawat merasa tugas yang dikerjakannya tergolong sulit dan kompleks [15]. Beban kerja yang berlebihan dapat membahayakan perawatan pasien dan dapat merugikan layanan kesehatan, serta membuat kurangnya waktu bagi perawat untuk memperhatikan kehidupan pribadinya. Maka dari itu, agar perawat dapat memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadinya, perlu adanya dukungan keluarga agar kinerja perawat menjadi lebih baik dalam menghadapi pasien, memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, performa kerja yang lebih baik, dan mampu menjalankan kehidupan pribadinya dengan baik. Berdasarkan hasil *literature review* dan uraian informasi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Family Support* dan *Work Life Balance* untuk mengetahui pengaruh *Family Support* terhadap *Work Life Balance* pada perawat di Rumah Sakit X.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif kausal non-eksperimental. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit X yang berjumlah 124 perawat. Sampel minimal dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin dan didapatkan jumlah 55 perawat.

Teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *onlile survey* dalam bentuk *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *family support* adalah alat ukur *Family*

Support Inventory for Workers oleh King et al. 1995 dengan melalui proses adaptasi terlebih dahulu [9]. Instrumen ini terdiri dari 44 item (29 item *Emotional sustenance* dan 15 item *Instrumental assistance*). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Work Life Balance* adalah alat ukur yang dikembangkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019) [16]. Skala *Work Life Balance* terdiri dari 17 item. Dimensi *demands* terdiri dari 2 sub aspek WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan PLIW (*Personal Life with Interference Work*) dan diwakili oleh masing-masing 3 item. Dimensi *resources* terdiri dari 2 sub aspek WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), diwakili oleh 5 dan 6 item.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum *Family Support* Perawat Rumah Sakit X

Tabel 1. Gambaran Umum *Family Support*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Family Support</i> Rendah	3	5,5%
2	<i>Family Support</i> Tinggi	52	94,5%
	Total	55	100%

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa terdapat 52 atau 94,5% perawat Rumah Sakit X memiliki *Family Support* yang tinggi. Perawat yang memiliki *Family Support* akan memanfaatkan dengan semaksimal mungkin untuk bisa menjalani kehidupannya dengan baik. Terutama dalam bekerja, mereka akan bertugas dengan memberikan banyak energi dalam melayani pasien-pasien dengan baik. Namun, perawat di Rumah Sakit X yang berada pada kategori rendah sebesar 5,5% dengan jumlah perawat sebanyak 3 orang yang artinya bahwa perawat di Rumah Sakit X kurang memiliki *Family Support*. Dengan kurangnya dukungan dari keluarga akan berdampak pada bagaimana perawat bekerja serta menjalani kehidupan sehari-hari.

Gambaran Umum *Work Life Balance* Perawat Rumah Sakit X

Tabel 2. Gambaran Umum *Work Life Balance*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Life Balance</i> Rendah	2	3,6%
2	<i>Work Life Balance</i> Tinggi	53	96,4%
	Total	55	100%

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa terdapat 53 atau 96,4% perawat di Rumah Sakit X memiliki *Work Life Balance* yang tinggi. Dalam kategori tinggi tersebut berarti bahwa perawat di Rumah Sakit X memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan berbagai tuntutan perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga perawat bisa memanfaatkan kehidupannya semakin baik dengan terjaganya kesehatan fisik dan psikis serta mampu mengelola waktu. Sedangkan sebanyak 2 perawat sebesar 3,6% dalam kategori rendah yang artinya para perawat masih kurang mampu dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga para perawat cenderung mengalami masalah kesehatan baik psikis dan fisik. Apabila masalah tersebut dialami perawat, maka dalam bekerja akan kurang maksimal dan pada kehidupan pribadi cenderung kurang teratur.

Pengaruh Family Support Terhadap Work Life Balance

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,487	5,693

Berdasarkan Tabel 3. Dapat diketahui bahwa *family support* berpengaruh sebesar 50,6% terhadap *Work Life Balance*. Perawat di Rumah Sakit X memiliki dan merasakan kualitas keluarga yang baik dalam memberikan dorongan dan dukungan kepada dirinya untuk bisa menjalani kehidupan sehari-hari seperti menghadapi tekanan kerja yang meningkat, peran yang dimilikinya, mengontrol dan mengelola *stressor*, serta kebutuhan sosial. Dengan begitu, saat perawat bekerja akan memberikan semua kemampuan dirinya untuk melayani pasien-pasien dengan sangat baik. Begitu pun, pada kehidupan pribadinya akan dimanfaatkan semaksimal mungkin agar bermanfaat bagi dirinya dan orang sekitar. Hal itu lah yang membuat perawat dalam menjalankan *Work Life Balance*.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Parsial

Family Support	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Emotional Sustenance</i>	0,406	0,613	24,89%
<i>Instrumental Assistance</i>	0,416	0,618	25,71%

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *Work Life Balance* adalah *Instrumental Assistance* dengan pengaruh sebesar 25,71%. King, Mattimore, King, and Adams (1995) mengatakan bahwa *Instrumental Assistance* merupakan sikap keluarga yang memberikan kesediaan mereka untuk membantu pekerja agar bisa mengatur jadwal kegiatan pekerja [9]. Ketika perawat mampu mengatur jadwal kegiatannya, maka tuntutan peran yang harus dijalankan pada setiap aspek kehidupan akan terpenuhi. Sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Emotional Sustenance* dengan pengaruh sebesar 24,89%. King, Mattimore, King, and Adams (1995) mengatakan bahwa aspek seperti *Emotional Sustenance* berfokus pada bagaimana perilaku keluarga diarahkan untuk memberikan dorongan, pemahaman, perhatian, bimbingan dalam pemecahan masalah bagi pekerja [9]. Perawat merasa bahwa bantuan tersebut dapat membantu dalam mengontrol kondisi emosinya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Family Support* pada perawat di Rumah Sakit X berada pada kategori tinggi sebesar 94,5%.
2. *Work Life Balance* pada perawat di Rumah Sakit X berada pada kategori tinggi sebesar 96,4%.
3. Adanya pengaruh *Family Support* terhadap *Work Life Balance* pada perawat di Rumah Sakit X sebesar 50,6% Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel *Family Support*.
4. Seluruh aspek yang digunakan untuk mengukur *Family Support* memberikan pengaruh terhadap *Work Life Balance*. Aspek *Family Support* yang memberikan pengaruh paling

besar terhadap *Work Life Balance* adalah aspek *Instrumental Assistance* dengan pengaruh sebesar 25,71%, sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Emotional Sustenance* dengan pengaruh sebesar 24,89%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para perawat Rumah Sakit X yang senantiasa menyempatkan waktu dan kesediannya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] A. M. Nurendra and M. P. Saraswati, "Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan," *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, vol. 13, no. 2, pp. 84-94, 2016.
- [2] G. G. Fisher, C. A. Bulger and C. S. Smith, "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 14, no. 4, pp. 441-456, 2009.
- [3] G. A. Adams, L. A. King and D. W. King, "Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction," *Journal of applied psychology*, vol. 81, no. 4, p. 411, 1996.
- [4] A. I. Suryani, "KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN HIDUP: STUDI META-ANALISIS. BAGIAN PUBLIKASI UNIVERSITAS GUNADARMA," vol. 13, no. 1, p. 92, 2020.
- [5] M. Russo, A. Shteigman and A. Carmeli, "Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work," *The Journal of Positive Psychology*, vol. 11, no. 2, pp. 173-188, 2016.
- [6] J. L. Kottke and C. E. Sharafinski, "Measuring perceived supervisory and organizational support," *Educational and Psychological Measurement*, vol. 48, pp. 1075-1079, 1988.
- [7] M. Nurhabiba, "Social support terhadap work-life balance pada karyawan," *Cognicia*, vol. 8, no. 2, pp. 277-295, 2020.
- [8] S. Poulouse and N. Sudarsan, "Work-life balance: a conceptual review," *International Journal of Advances in Management and Economics*, vol. 3, no. 2, pp. 01-17, 2014.
- [9] L. A. King, L. K. Mattimore, D. W. King and G. A. Adams, "Family support inventory for workers: A new measure of perceived social support from family members," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16, no. 3, pp. 235-258, 1995.
- [10] M. Ferguson, D. Carlson, S. Zivnuska and D. Whitten, "Support at work and home: The path to satisfaction through balance," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, pp. 299-307, 2012.
- [11] J. H. Greenhaus, J. C. Ziegert and T. D. Allen, "When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, p. 266-275, 2012.
- [12] L. Gribben and C. J. Semple, "Prevalence and predictors of burnout and work-life balance within the haematology cancer nursing workforce," *European Journal of Oncology Nursing*, 52, 101973, 2021.
- [13] WHO, "Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak," 18 March 2020. [Online]. Available: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>. [Accessed 7 November 2022].
- [14] R. Hajizah, E. P. Wiroko and A. D. Paramita, "Hajizah, R., Wiroko, E. P., & Paramita, A. D. (2020). HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN DIMENSIDIMENSI WORK-LIFE BALANCE PADA PERAWAT," *Hajizah, R., Wiroko, E. P., & Paramita, A. D. (2020). HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN*

- PROAKTIF Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*, vol. 4, no. 1, 2020.
- [15] N. K. G. Indryan, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun," in *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2022.
- [16] G. Gunawan, Y. Nugraha, M. Sulastina and D. Harding, "Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia.," *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, vol. 8, no. 2, pp. 88-94, 2019.
- [17] Khairani, Aina P., Nugraha, Sumedi P. (2022). Dukungan Sosial dan Self-Regulated Online Learning Belajar Matematika Siswa SMA di Masa Pandemi *Jurnal Riset Psikologi* 2(2). 85-96.