

HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PERAWAT WANITA DI RSUD DR. SOEGIRI LAMONGAN

Susi Qomariatin^{1*}, Suratmi², Nurul Hikmatul Qowi³

^{1,2,3}Program Studi Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia

*Korespondensi: susiqomariatin@gmail.com

ABSTRACT

Background: Work-life balance is an essential issue for all employees, especially nurses and healthcare organizations. Nurses face high role demands, particularly female nurses, who must juggle multiple responsibilities simultaneously, often leading to an imbalance in their personal lives. **Objective:** The aim of this study is to examine the relationship between social support and work-life balance among female nurses in hospitals. **Results:** This correlational study used a cross-sectional approach. The sample consisted of 92 female nurses selected through cluster random sampling. Data was collected using a questionnaire and analyzed using the Spearman's Rho test. The study results indicated that the majority (70.7%) of female nurses experience low social support, and most (68.5%) also had poor work-life balance. Based on the ordinal scale analysis using the Spearman's Rho test, the study found a p-value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient (r_s) of -0.610, leading to the acceptance of H1. This confirms a significant relationship between social support and work-life balance among female nurses in hospitals. **Conclusion:** It can be concluded that social attention and support are crucial for female nurses in carrying out their duties. With this support, female nurses can perform better and more effectively, and balance their work and personal lives.

Keywords: Female Nurses; Social Support; Work Life Balance

ABSTRAK

Latar belakang: *Work life balance* merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan terutama perawat dan organisasi instansi. Perawat di hadapkan dengan tuntutan peran yang tinggi terutama bagi perawat wanita, dimana tugas dan tanggung jawab kegiatan yang perlu diselesaikan dalam waktu bersamaan, hal ini akan menimbulkan ketidakseimbangan pada kehidupan pribadinya. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *work life balance* pada perawat wanita di rumah sakit. **Metode:** Desain penelitian korelasi ini menggunakan pendekatan *crosssectional*. Sampel penelitian yang di ambil dengan menggunakan *clusster random sampling* berjumlah 92 perawat Wanita. Data penelitian diambil menggunakan lembar kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji *spearman's rho*. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (70,7%) perawat wanita mengalami dukungan sosial yang rendah dan sebagian besar (68,5%) perawat wanita juga mengalami *work ife balance* yang rendah. Berdasarkan hasil analisis menggunakan skala ordinal dengan uji *spearman's rho* sehingga didapatkan

nilai $p=0,000$ ($p<0,05$) dan nilai $rs=-0,610$, maka H_1 diterima. Ada hubungan dukungan sosial dengan *work life balance* pada perawat wanita di rumah sakit. **Simpulan:** Dapat disimpulkan bahwa perhatian dan dukungan sosial sangat penting bagi perawat wanita dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya dukungan tersebut, perawat wanita dapat bekerja dengan lebih baik dan maksimal, serta mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Kata kunci: Dukungan Sosial; Perawat Wanita; Work Life Balance

PENDAHULUAN

Work life balance merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan terutama perawat dan organisasi instansi. *Work life balance* merupakan kondisi yang mengharuskan seseorang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari serta perannya dalam keluarga (Artiningsih *et al.*, 2020). Menurut (Setiyana, 2013) menjadi seorang perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan untuk dilakukan terkadang kurangnya perawat dibandingkan jumlah pasien juga menyebabkan perawat mengalami kelelahan dalam bekerja secara terus menerus, mengeluh dan merasa terbebani atas pekerjaannya dan menjadikan pekerjaan semakin tercampur antara pekerjaan pribadi di rumah dan di rumah sakit hal ini akan menjadi pemicu munculnya konflik terhadap keseimbangan kerja atau *work life balance* menjadi rendah.

Menurut Setiyana (2013) masalah *Work life balance* ini paling sering terjadi pada perawat wanita terutama yang sudah menikah mereka cenderung memiliki peran ganda, dimana peran pertama sebagai istri sekaligus ibu rumah tangga, peran kedua sebagai pegawai/pekerja. Kondisi ini seringkali menimbulkan permasalahan apabila perawat wanita tidak bisa menyeimbangkan kehidupannya, keseimbangan kehidupan kerja ini sangat penting bagi setiap perawat terutama perawat perempuan (Rizkiana, 2015).

Bernthal & Wellins (2015) dari *Development Dimensions International* (DDI) dalam laporannya menjelaskan bahwa rata-rata di Indonesia menghabiskan waktu untuk bekerja adalah selama 51 jam dalam seminggu. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan Bintang & Astiti (2016) ditemukan bahwa 83 responden (40,4%) berada pada kategori *work life balance* rendah. Hal ini didukung oleh pernyataan *Organization for Economic Co-Operation and Development* menyatakan di negara Korea khususnya aspek *work life balance* termasuk dalam kategori yang rendah di

karenakan jam kerja pegawai di negara tersebut sangat tinggi (Murdaningrum, 2021).

Rony et al., (2023) dari *Informatics in Medicine Unlocked* Bangladesh dalam penelitiannya menjelaskan Sekitar 28,51% perawat ditemukan mengalami *work life balance* menurun, 15,55% mengalami ketidakseimbangan sedang, dan 12,5% mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja yang parah. Murdaningrum,(2021) menjelaskan bahwa pada perawat yang memiliki *work life balance* yang sedang sebesar 30% yang berarti perawat tersebut masih kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work life balance*). 63,1% perawat memiliki *work life balance* yang buruk (Nurumal et al., 2017). Hastuti & Utami (2022) Menyatakan dari hasil penelitian mereka mendapatkan 48,68% perawat di Rs Bayu asih Purwakarta memiliki *work-life balance* rendah.

Poulose & Sudarsan, (2017) menemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, diantaranya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial, serta faktor-faktor lain. Beberapa faktor tersebut masih terbagi menjadi beberapa macam yang dapat mempengaruhi *work life balance* seperti kepribadian, kesejahteraan, kecerdasan emosional, dukungan organisasi, stress kerja, konflik peran, teknologi, pengalaman, dukungan pasangan, dukungan keluarga, dan dukungan sosial. Jika seseorang tidak dapat menyeimbangkan *work life balance* maka akan menyebabkan dampak munculnya beberapa konflik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara dua hal tersebut atau bahkan ia memilih untuk berhenti bekerja (Pratama & Setiadi, 2021).

Berdasarkan faktor-faktor *work life balance* yang disebutkan diatas, dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* (Boakye et al., 2021). Dukungan sosial merupakan hal penting untuk didapatkan seseorang, sejauh ini ditemukan melalui beberapa penelitian bahwa dukungan sosial tidak hanya mengurangi stress serta meningkatkan produktifitas pegawai namun juga dapat meningkatkan kualitas *work life balance* (Boakye et al., 2021). French et al., (2018) menemukan bahwa dukungan sosial yang lebih banyak muncul dari tempat kerja terbukti secara signifikan keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab yang penuh baik di

dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya (Nur, 2017). French *et al.*, (2018) menemukan bahwa dukungan sosial yang lebih banyak muncul dari tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas penanganan *work life balance* yang efektif membutuhkan prosedur yang jelas dan terstruktur agar dapat menyelesaikan masalah dan meningkatkan *work life balance* pada perawat wanita salah satunya dengan dukungan sosial. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *work life balance* pada perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat wanita di ruang IGD, ICCU, ICU, Neonatus, IBS, Dialysis, R Angrek, IRJ di RSUD Dr Soegiri Lamongan yang berjumlah 120 responden. Sampel penelitian ini didapatkan dengan 92 responden yang diambil menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pemilihan sampel penelitian berdasar pada kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi pada penelitian ini antara lain: (1) Perawat wanita yang bersedia untuk menjadi responden dan mengisi lembar *informed consent*; (2) Perawat wanita yang sudah berkeluarga; (3) Perawat wanita yang mampu menggunakan bahasa Indonesia dengan baik dan benar. Kriteria eksklusinya antara lain: (1) Perawat wanita yang sedang cuti; (2) Perawat wanita yang sedang melakukan tugas belajar; (3) Perawat wanita yang tidak mengisi kuesioner dengan lengkap. Variabel independen dalam penelitian ini adalah dukungan sosial. Sedangkan variabel dependent dalam penelitian ini adalah *work life balance*.

Instrumen yang digunakan pada Variabel *Work Life Balance* berupa kuisisioner *Work life balance scale* yang diadopsi dari penelitian Maimunah *et al.*, (2024), kuisisioner ini terdiri dari 17 pertanyaan dan telah diuji validitas & reliabilitasnya dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,864 ($\alpha > 0,60$) sehingga dapat disimpulkan setiap butir pernyataan *reliable*. Sedangkan pada variabel dukungan sosial menggunakan kuisisioner *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)* yang diadopsi dari penelitian Hasbi & Alwi (2022), kuisisioner ini terdiri dari 12 item pernyataan dan telah diuji validitas & reliabilitasnya dengan nilai *Cronbach*

Alpha sebesar 0,831 ($\alpha > 0,60$) yang artinya setiap butir pernyataan *reliable*.

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari analisis univariat dan bivariat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Spearman rho* untuk menguji hubungan dukungan sosial dengan *work life balance* pada perawat wanita. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan etik penelitian dan dinyatakan laik etik oleh RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan dengan nomor etik: 000.9.2/157/413.209//2025.

HASIL

Berdasarkan data pada tabel 1. dapat dilihat karakteristik responden dalam penelitian ini di dapatkan jenis kelamin dalam penelitian ini seluruhnya merupakan wanita yaitu sebanyak 92 (100%). Untuk usia dalam penelitian ini hampir sebagian besar yaitu 77 83,7% perawat wanita berusia < 25 - 40 tahun, untuk tingkat pendidikan terakhir dalam penelitian ini sebagian besar perawat wanita berpendidikan S1/Ners yaitu sebanyak 71 (77,2%), untuk lama bekerja dalam penelitian ini sebagian besar 65 (70,7%) perawat wanita telah bekerja selama 1-3 tahun.

Status perkawinan dalam penelitian ini didapatkan bahwa seluruh perawat wanita sebanyak 92 (100%) berstatus menikah, untuk penelitian ini Sebagian besar perawat wanita 76 (82,6%) telah memiliki anak, untuk jumlah anak dalam penelitian ini di dapatkan hampir setengah dari jumlah perawat wanita yang menjadi responden yaitu 59 (64,1%) memiliki jumlah anak 2, untuk ruangan /tempat kerja sebagian besar perawat wanita yang menjadi responden penelitian 22 (23,9%).

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Perawat Wanita Yang Telah Berkeluarga di RSUD Dr Soegiri Lamongan bulan Januari

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	Perempuan	92	100%
	Laki-Laki	0	0%
2.	Usia		
	<25-40 tahun	77	83,7%
	40-60 tahun	15	16.3%
3.	Tingkat pendidikan		
	D3	21	22,8%
	S1	71	77,2%
	S2	0	0%
4.	Lama bekerja		
	1-3 tahun	65	70,7%
	4->6 tahun	27	29,3%
5.	Status perkawinan		
	Belum menikah	0	0%
	Menikah	92	100%
	Janda	0	0%
6.	Punya anak		
	Sudah punya	76	82.6%
	Belum punya	16	17,4%
7.	Jumlah anak		
	1 anak	8	8.7%
	2 anak	59	64.1%
	3 anak/lebih	9	9.8%
	Tidak punya anak	16	17,4%
8.	Ruangan		
	IGD	5	5.4
	ICCU	16	17,4
	ICU	12	13,0
	Neonatus	8	8,7
	Hemodialisis	8	8,7
	IBS	8	8,7
	Anggrek	13	14,1
	IRJ	22	23,9
	Total	92	100%

Berdasarkan tabel 2 dapat di jelaskan bahwa dari 92 perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan di dapatkan bahwa sebagian besar mengalami dukungan sosial dengan kategori yang rendah yaitu sebesar 70,7 % dan kategori sedang sebesar (25,9%) sebagian kecil mengalami dukungan social yang tinggi hanya sebesar 10,9 %.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial Perawat Wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan

No.	Dukungan Sosial	Frekuensi	Persentase%
1.	Tinggi	10	10,9 %
2.	Sedang	17	18,5 %
3.	Rendah	65	70,7 %
Total		92	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat di jelaskan bahwa dari 92 perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan di dapatkan bahwa sebagian besar mengalami *work life balance* dengan kategori yang rendah yaitu sebesar 68,5% dan kategori sedang sebesar 19,6 % di dapatkan juga sebagian kecil perawat wanita memiliki *work life balance* dengan kategori tinggi hanya sebesar 20 %.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi *Work Life Balance* Perawat Wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan

No.	<i>Work life balance</i>	Frekuensi	Persentase%
1.	Tinggi	11	20%
2.	Sedang	18	19,6%
3.	Rendah	63	68,5 %
Total		92	100%

Berdasarkan Tabel 4. dapat dijelaskan bahwa dari 92 perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan di dapatkan bahwa hampir seluruh perawat wanita mengalami dukungan sosial dengan kategori rendah yaitu sebesar (60,9%), sedang yaitu (6,5%), dan tinggi sebesar (3,3 %). Perawat yang mengalami *work life balance* dengan kategori rendah yaitu (68,5%), sedang (19,6%) dan tinggi sebesar (12,0%).

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji *spearman rho* dan menggunakan program spss 22.0 dengan nilai taraf signifikan $p= 0.000$ (r_s)= 0,610 maka H_1 diterima artinya ada hubungan dukungan sosial dengan *work life balance* pada perawat wanita dengan tingkat korelasi kuat arah korelasi positif yang artinya satu arah, dukungan sosial yang dirasakan tenaga medis rendah maka akan menurunkan *work life balance* tenaga medis.

Tabel 4 Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Work Life Balance* Pada Perawat Wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan

No	Dukungan Sosial	<i>Work Life Balance</i>							
		Rendah		Sedang		Tinggi		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	Rendah	56	60,9%	6	6,5%	3	3,3%	65	70,7%
2	Sedang	5	5,4%	12	13,0%	0	0,0%	17	18,5%
3	Tinggi	2	2,2%	0	0%	8	8,7%	10	10,9%
TOTAL		63	68,5%	18	19,6%	11	12,0%	92	100,0%
<i>Hasil uji spearman rs= 0,610</i>								<i>P=0,000</i>	

PEMBAHASAN

Dukungan Sosial Perawat Wanita Di RSUD Dr Soegiri Lamongan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan pada ruangan tertentu tentang dukungan sosial menunjukkan bahwa sebagian besar perawat wanita mengalami dukungan sosial pada kategori rendah, hal ini ditunjukkan oleh hasil kuisisioner yang menyatakan bahwa perawat wanita kurang mendapatkan dukungan sosial ataupun kurangnya bantuan emosional, informasi, maupun instrumental yang diterima perawat wanita dalam bentuk lingkungan kerja, teman maupun pasangan dibuktikan dengan hasil analisis kuesioner pada indikator dukungan sosial yaitu teman dan *significant other* atau pasangan berada pada kategori yang rendah.

Tabel 1. pada status perkawinan menunjukkan seluruh responden sudah menikah, meskipun mereka sudah menikah dan memiliki keluarga tetapi hasil kuesioner menunjukkan bahwasanya mereka masih merasa kurang akan dukungan dari suami mereka apalagi dalam bentuk pemahaman terhadap tuntutan pekerjaan mereka seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban ganda dalam mengurus pekerjaan rumah tangga dan anak apalagi kurangnya komunikasi. Sebagian perawat wanita juga merasa kurang memiliki dukungan dari teman kerja maupun teman diluar kerja.

Menurut Susilaningrum & Wijono (2023) bahwa dukungan sosial datang dari banyak sumber yakni pasangan, keluarga, teman, dan organisasi masyarakat, serta lingkungan pekerjaan. Dukungan sosial berperan penting dalam perkembangan manusia, orang yang relasinya baik dengan orang lain, maka orang tersebut memiliki mental dan fisik yang baik, kesejahteraan subjektif tinggi, dan tingkat morbiditas dan mortalitas yang rendah (Lee & Ybarra, 2017).

Berbagai bentuk dukungan sosial sangat di perlukan terutama perawat wanita yang sudah berkeluarga, Wallace, Bisconti, dan Bergeman mengemukakan bahwa individu yang mampu mempersepsikan dukungan sosial dengan tepat cenderung memiliki sistem pertahanan yang kuat dari berbagai tekanan dan pengalaman negatif lainnya (Tentama *et al.*, 2019). Menurut Siagian (2024) orang yang merasa memperoleh dukungan sosial, secara emosional merasa lega karena di perhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan dalam dirinya.

Di lingkungan kerja, kurangnya dukungan dari rekan sejawat sering kali disebabkan oleh persaingan, beban kerja yang tinggi, serta minimnya komunikasi yang efektif, sehingga perawat merasa sendirian dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dukungan dari pasangan juga sering kali terbatas akibat jadwal kerja yang tidak menentu dan kurangnya pemahaman pasangan terhadap tuntutan profesi perawat. Kesenambungan ini dapat meningkatkan stres, kelelahan emosional, dan risiko *burnout*, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas kerja dan kesehatan mental perawat, juga akan menimbulkan berbagai dampak negative baik bagi individu tersebut.

Dengan meningkatkan dukungan sosial terutama pada indikator significant other/pasangan dan teman, kita dapat meningkatkan kesejahteraan perawat, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan memperbaiki keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja serta dukungan sosial juga dapat mengurangi beban dan tekanan yang dirasakan oleh individu sehingga mampu meningkatkan *hardiness*. Karena itu dukungan sosial dari suami, keluarga, lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus di miliki oleh perawat wanita khususnya yang sudah berkeluarga.

***Work Life Balance* Perawat Wanita Di RSUD Dr Soegiri Lamongan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan pada ruangan tertentu tentang *work life balance* menunjukkan bahwa sebagian besar perawat wanita mengalami *work life balance* pada kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kuesioner pada indikator WIPI (*work interence with personal life*). Pada indikator WIPL sebagian besar perawat wanita yang sudah berkeluarga merasa kehidupan pribadinya mengganggu kehidupan pekerjaannya misalnya apabila perawat wanita yang sudah berkeluarga memiliki

masalah didalam kehidupan pribadinya hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

Pada tabel 1. menunjukkan seluruh perawat wanita sudah berkeluarga. *Work life balance* ini sangat berpengaruh terutama pada perawat wanita yang sudah berkeluarga atau sudah menikah mereka cenderung memiliki peran ganda dalam kehidupan mereka, dimana peran pertama mereka di kehidupan pribadinya menjadi istri dan ibu rumah tangga dan peran kedua mereka di kehidupan kerja sebagai pegawai/pekerja. Pada tabel 1. juga menunjukkan sebagian besar perawat wanita memiliki anak 2, semakin banyak jumlah anak yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat tanggung jawab orang tua dalam mengurus anak, semakin bertambah kewajiban dalam kehidupan pribadinya.

Menurut Rizkiana (2015) keseimbangan kehidupan kerja ini sangat penting bagi perawat terutama perawat wanita apalagi yang sudah berkeluarga. Perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita yang belum menikah. Mereka harus membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dirumah seperti jadwal kerja yang fleksibel, dukungan dalam pengasuhan anak manajemen stress dan kesehatan mental, pekerjaan dan tanggung jawab rumah serta peluang pengembangan karir.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kim & Ling (2015) menunjukkan bahwa seseorang yang sudah memiliki anak lebih mudah mengalami gangguan keseimbangan kerja/*work life balance* dibanding yang belum memiliki anak. jumlah anak yang dimiliki dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan pribadi bagi seseorang sudah menikah. Individu yang tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku.

Sebagai perawat yang lebih memiliki waktu yang banyak untuk bekerja dan waktu yang sedikit untuk keluarga menunjukkan bahwa perawat wanita jika tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerjanya maka akan cenderung memiliki *work life balance* yang rendah. Seorang perawat wanita yang mempunyai tingkat *work life balance* rendah berdampak pada kesejahteraan fisik, mental, dan emosional mereka. Tuntutan pekerjaan sebagai perawat, seperti jadwal kerja shift yang tidak menentu, beban kerja yang tinggi, serta tekanan dalam

memberikan pelayanan kesehatan, sering kali membuat mereka kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Ketidakeimbangan ini dapat menyebabkan kelelahan fisik, stres berkepanjangan, hingga *burnout*, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien dan kebanyakan mereka akan memilih berhenti dan akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut. Selain itu, kurangnya waktu bersama keluarga dapat berdampak pada hubungan dengan pasangan dan anak, yang berpotensi menimbulkan konflik dalam rumah tangga. Minimnya kebijakan tempat kerja yang mendukung keseimbangan ini, seperti fleksibilitas jadwal, fasilitas penitipan anak, atau cuti yang memadai, semakin memperburuk situasi.

Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab yang penuh baik didalam pekerjaannya dan adanya rasa tanggung jawab yang penuh baik di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Work Life Balance* Pada Perawat Wanita Di RSUD Dr Soegiri Lamongan

Berdasarkan tabel 4. dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian menggunakan uji *spearman rho* dan menggunakan program SPSS 22.0 dinyatakan H1 di terima artinya ada hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perawat wanita. Menurut (Nursalam, 2014) dalam menentukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penelitian apabila $r_s = 0,50 - 0,75$ maka korelasi antara dua variabel tersebut dikatakan kuat jika semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi juga *work life balance* dan sebaliknya jika semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah juga *work life balance*.

Menurut penelitian Boakye et al.,(2021) dukungan sosial tidak hanya mengurangi stress serta meningkatkan produktifitas pegawai namun juga dapat meningkatkan kualitas *work life balance*. Jika seseorang tidak dapat menyeimbangkan *work life balance* atau pada kategori rendah maka akan menyebabkan dampak munculnya beberapa konflik antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara dua hal tersebut atau bahkan ia memilih untuk berhenti bekerja (Pratama & Setiadi, 2021).

Work life balance ini muncul ketika seorang perawat yang memiliki banyak waktu untuk bekerja akan kurangnya memiliki waktu untuk keluarga ataupun kehidupan pribadi membuat perawat merasakan kelelahan sehingga dapat berefek terhadap kehidupannya pada saat berada dirumah (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019). Menurut Rizkiana (2015) masalah *Work life balance* ini paling sering terjadi pada perawat wanita terutama yang sudah menikah mereka cenderung memiliki peran ganda, dimana peran pertama sebagai istri sekaligus ibu rumah tangga, peran kedua sebagai pegawai/pekerja.

Salah satu faktor yang sangat erat hubungannya dengan *work life balance* adalah dukungan sosial, dukungan sosial ini menjadi faktor penting yang dapat membantu perawat wanita mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Dukungan sosial yang berasal dari keluarga, rekan kerja, lingkungan kerja/teman, dan orang terdekat seperti suami yang dapat meringankan beban yang dirasakan oleh perawat wanita.

Dukungan sosial dari suami terhadap perawat wanita sangat penting dalam meningkatkan *work-life balance* (WLB) mereka, mengingat profesi perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi, baik dari segi jam kerja yang tidak menentu maupun tekanan emosional yang besar. Bentuk dukungan yang dapat diberikan suami meliputi dukungan emosional, praktis, dan psikologis. Secara emosional, suami dapat menjadi tempat berbagi cerita dan memberikan dorongan semangat agar istri merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaannya. Dari sisi praktisnya, suami dapat membantu dalam pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak, sehingga beban kerja domestik istri berkurang dan ia dapat memiliki waktu istirahat yang lebih baik. Selain itu, dukungan dalam hal permulaan dan pemahaman terhadap jadwal kerja istri juga berperan penting dalam mengurangi stres. Dengan adanya dukungan ini, perawat wanita dapat lebih mudah menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi, sehingga kesejahteraan mereka meningkat, produktivitas kerja terjaga, dan hubungan dalam keluarga tetap harmonis.

Ketika dukungan sosial perawat wanita rendah maka akan sulit perawat wanita menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka sedangkan pada faktanya *Work life balance* ini mengharuskan seseorang menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari serta perannya dalam keluarga. Seorang perawat memegang

peranan yang sangat penting mengingat kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya citra sebuah rumah sakit. Perawat akan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika dalam lingkungan pekerjaannya ada respon positif.

Dalam hal ini diharapkan dukungan sosial yang tinggi pada perawat bisa berdampak baik dan bisa meningkatkan *work life balance* dan bisa dikatakan perawat wanita bisa mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Jika dukungan sosial tinggi maka tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga akan bagus dan meningkat. Selain itu perawat yang bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjanya maka akan meningkatkan sikap perawat dalam kualitas pelayanan dan juga bisa berhubungan baik antar karyawan rumah sakit atau dengan pasien.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan pada ruangan yang sudah dipilih sebagian besar memiliki dukungan sosial dan *work life balance* pada kategori rendah. Setelah dilakukan uji spearman dengan SPSS 22.0 didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *work life balance* pada perawat wanita di RSUD Dr Soegiri Lamongan.

Diharapkan bagi perawat wanita mampu mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih maksimal dan terarah tanpa memikirkan urusan diluar pekerjaannya. Perlu diadakan suatu program dukungan psikologis dan konseling bagi perawat wanita agar membantu mereka dalam mengelola stress kerja dan masalah pribadi atau kerja mereka seperti program cuti keluarga yang lebih fleksibel agar suami bisa terlibat serta penyediaan tempat penitipan anak untuk membantu ibu bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada kepala RSUD Dr Soegiri Kabupaten Lamongan yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian, bapak/ibu dosen pembimbing serta pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Artiningsih, R. A., & Fazaiz Khoirotun Chisan. (2020). Burnout dan Komitmen Terhadap Tugas: Tantangan Tenaga Medis Dalam Menghadapi Pandemi COVID-19. *Prosiding Seminar Nasional Lembaga Pengembangan Pembelajaran Dan Penjaminan Mutu*, 2(35), 199–203.
- Bernthal, P. R., & Wellins, R. S. (2015). Health care global comparison leadership forecast: best practices for tomorrow's global leaders. *Development Dimensions International (DDI)*, Pittsburgh, PA.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di desa adat sading, mangupura, badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Boakye, A. O., Mensah, R. D., Bartrop-Sackey, M., & Muah, P. (2021). Juggling between work, studies and motherhood: The role of social support systems for the attainment of work–life balance. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–10. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V19I0.1546>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Hasbi, F. I., & Alwi, M. A. (2022). Kontribusi dukungan sosial terhadap hardiness pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. *Jurnal Talenta Mahasiswa*, 2(2), 92–101.
- Hastuti, E. S., & Utami, A. E. W. (2022). Work Life Balance Pada Perawat Wanita Yang Memiliki Anak Bawah Lima Tahun (Balita) di RSUD Bayu Asih Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi (JIPSI)*, 4(1), 1–8.
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2015). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204–221.
- Kirana, A., & Moordiningsih, M. (2010). Studi korelasi efikasi diri dan dukungan sosial dengan prestasi akademik: telaah pada siswa perguruan tinggi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(1).
- Lee, D. S., & Ybarra, O. (2017). Cultivating effective social support through abstraction: Reframing social support promotes goal-pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(4), 453–464.
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103.
- Murdaningrum, R. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Wanita Karir Single Parent. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1054–

1062.

- Nur Intan Maslichah Kadarisman Hidayat. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Nurumal, M., Makabe, S., Che Jamaludin, F. I., Fahmi Mohd Yusof, H., Aung, K. T., & Kowitlawakul, Y. (2017). Work-Life Balance among Teaching Hospital Nurses in Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 9(9), 81. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v9n9p81>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437. <https://doi.org/10.1108/JMD-12-2015-0188>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Puspitasari, K. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa Tengah. *Jurnal EMPATI*, 8(1), 82–86. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23578>
- Rizkiana, D. (2015). Hubungan antara Work Life Balance dengan Komitmen Organisasi, 300457.
- Rony, M. K. K., Md. Numan, S., & Alamgir, H. M. (2023). The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: A Cross-sectional Study. *Informatics in Medicine Unlocked*, 38(February), 101226. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Setiyana, V. Y. (2013). "Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat." *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 01(02), 376–396.
- Siagian, S. S. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kesiapan Pensiun pada TNI AD Di Belakang DAM/I/BB. Universitas Medan Area.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297–7306.
- Tentama, F., Merdiaty, N., Subardjo, S., & Muhopilah, P. (2019). The Role of Social Support for Hardiness Personality in Female Lecturers. In *2019 Ahmad Dahlan International Conference Series on Education & Learning, Social Science & Humanities (ADICS-ELSSH 2019)* (pp. 91–94). Atlantis Press.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). perceived social support scale Zimet et al. *Journal of Personality Assessment*.