

Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap *Work – life balance* pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan

The Role of Family Support and Job Stress To Work – life balance Among Women Nursing Paramedic At Medan City Hospital

Putri Fatimah, Sjahril Effendy & Rahmi Lubis*

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 11 Oktober 2022; Direview: 26 Oktober 2022; Disetujui: 07 November 2022

*Corresponding Email: rahmilubis@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sebanyak 324 orang paramedis keperawatan wanita di rumah sakit di Kota Medan berpartisipasi sebagai subjek dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan keluarga, skala stres kerja dan skala *work – life balance*. Analisa data menggunakan uji regresi. Hasil penelitian ini membuktikan terdapat peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan dengan F Hitung $90.602 > F$ Tabel 19.493 dan $p = 0.000 < 0.050$. Hasil penelitian ini juga membuktikan terdapat peran positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan dengan T Hitung $10.910 > T$ Tabel 1.967 dan $p = 0.000 < 0.050$ dan terdapat peran negatif dan signifikan stres kerja terhadap *work – life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan dengan T Hitung $-8.260 > T$ Tabel 1.967 dan $p = 0.000 < 0.050$. Dengan demikian hipotesis penelitian ini diterima. Hasil lainnya yang diperoleh dari penelitian ini adalah dukungan keluarga yang diperoleh paramedis keperawatan di rumah sakit Kota Medan berada pada kategori tinggi. Stres kerja yang dialami paramedis keperawatan di rumah sakit Kota Medan berada pada kategori tinggi dan *work – life balance* paramedis keperawatan di rumah sakit Kota Medan berada pada kategori rendah.

Kata kunci: Dukungan Keluarga; Stres Kerja; *Work- Life Balance*; Paramedis Keperawatan

Abstract

The research aims to examine the role of family support and job stress to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital. This research used quantitative method. Total 324 women nursing paramedic at Medan city hospital participated in this research. The measurement conducted by using family support scale, job stress scale and work – life balance scale. Data on this research was analyzed using regression test. The results of this research show that there was the role of family support and job stress to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital cause statistic shows that F value $90.602 > F$ table 19.493 and $p = 0,000 < 0,050$. Another result this research approve that there was the role of family support to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital cause statistic shows that T value $10.910 > T$ table 1.967 and $p = 0,000 < 0,050$. and result this research approve that there was the role of job stress to work – life balance among women nursing paramedic at Medan city hospital cause statistic shows that T value $-8.260 > T$ table 1.967 and $p = 0,000 < 0,050$. Another result is perceived family support of women nursing paramedic at Medan city hospital categorized as high, experienced job stress women nursing paramedic at Medan city hospital categorized as high and work – life balance of women nursing paramedic at Medan city hospital categorized as low. Therefore, it is recommended that further research be carried out with qualitative methods or mixed design and consider other variables

Keywords : Family Support; Job Stress; *Work – Life Balance*; Nursing Paramedic

How to Cite: Fatimah, P., Effendy, S. & Lubis, R. (2022). Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap *Work – life balance* pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan, Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 5 (2): 1347-1355



PENDAHULUAN

Di Indonesia yang tergolong dalam tenaga kerja formal adalah penduduk usia 15 – 65 tahun yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap / buruh dibayar dan buruh / pekerja wanita / pegawai. (Badan Pusat Statistika, 2021). Dalam psikologi perkembangan usia 15 – 65 tahun tergolong ke dalam 2 kelompok usia yakni dewasa dini (early adulthood) yang berusia 18 hingga 40 tahun dan dewasa madya (middle adulthood) yang berusia 40 hingga 65 tahun (Santrock, 2013). Kedua periode ini individu sedang fokus dalam karir, keluarga dan hubungan sosial dengan orang terdekat.

Tugas perkembangan dewasa awal adalah mendapatkan pekerjaan, memilih teman, membentuk keluarga, mengelola rumah tangga serta bergabung dalam suatu kelompok sosial. Begitupun dengan dewasa madya yang memiliki tanggung jawab lebih terhadap keluarga sebab dewasa madya harus menyelesaikan tugas perkembangannya untuk beradaptasi dengan orang tua yang lanjut usia dan mendidik anak serta pemantapan standar hidup (Hurlock, 2010).

Di Indonesia tenaga kerja formal perempuan lebih banyak mengalami kenaikan dibandingkan dengan tenaga kerja formal laki-laki. Persentase tenaga kerja formal wanita dari tahun 2020 hingga 2021 mengalami kenaikan sebanyak 1,55% dimana pada tahun 2020 persentasenya sebesar 34,65 % dan pada tahun 2021 meningkat menjadi 36,2 %. Sedangkan persentase tenaga kerja laki-laki hanya mengalami kenaikan sebanyak 0,68 % dimana pada tahun 2020 persentasenya sebesar 42,71% dan pada tahun 2021 menaik menjadi 43,39 % (Badan Pusat Statistika, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki kinerja yang lebih baik daripada pria (Roth et al., 2012). Wanita bekerja memiliki alasan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi (Hidayati, 2015; Nugraheni et al., 2012; Tuwu, 2018) dan aktualisasi diri (Soetanto, 2016).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia rumah sakit digolongkan menjadi empat golongan tenaga yaitu tenaga medis, paramedis keperawatan, paramedis non keperawatan dan tenaga non medis (Permenkes RI, 1979). Sebagai pemberi layanan kesehatan yang prima, maka kepuasan pasien adalah hal yang harus diperhatikan. Untuk itu, pekerja yang berhubungan langsung dengan pasien hendaknya memberi pelayanan yang baik. Pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit sangat bergantung pada kualitas paramedis keperawatan wanita yang dimilikinya. Sumber daya manusia rumah sakit yang memberi pelayanan dan berinteraksi langsung dengan pasien adalah para medis keperawatan.

Perawat dan bidan sebagai para medis keperawatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat dan bidan bekerja 24 jam sehari melayani kebutuhan pasien. Implikasi 24 jam ini mengharuskan perawat bekerja di suatu ruang rawat dengan sistem shift. (Rusdiana, 2014). Di Indonesia, profesi bidan dilakoni wanita dan sebanyak 71% profesi perawat dilakoni wanita (Kemenkes RI, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2022) bahwa perawat rumah sakit di Kota Medan memiliki kendala dalam work – life balance. Melalui observasi yang dan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa banyak paramedis keperawatan di kota Medan yang tidak mampu dalam mengatur waktu dan kepentingan antara pekerjaan, keluarga dan hubungan sosialnya, dikarenakan waktu kerja yang sering mengganggu waktu pribadi dan begitupun sebaliknya.

Jika dikaitkan dengan kehidupan pekerja pada tahap dewasa awal dan dewasa madya maka mereka dihadapkan pada dua aspek yang tak dapat dipisahkan yaitu pekerjaan dan keluarga. Ketika individu dapat membuat kehidupan non - pekerjaan dan kehidupan kerjanya berada pada porsi seimbang maka tercapailah *work – life balance* (Schermerhorn, 2013).

Menurut Handayani et al. (2015) *work – life balance* ialah keadaan ketika seseorang merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan peran yang sama dalam domain kerja dan keluarga, dengan konflik yang minimal. *work – life balance* ditentukan dari kemampuannya dalam mengatur berbagai tanggung jawab dan menentukan skala prioritas. Serupa dengan itu Poulouse

dan Sudarsan (2014) mendefinisikan *work - life balance* sebagai tindakan individu menyeimbangkan tiga aspek kehidupan yaitu organisasi, sosial dan kehidupan personal.

Ketika pekerja wanita yang juga berperan sebagai istri dan ibu berusaha untuk menyeimbangkan aspek pekerjaan dan keluarga, sering terjadi work - life conflict (Himmawan, 2020; Ji, 2014). Work - life conflict merujuk pada peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang saling bertentangan. Work - life conflict berpotensi berdampak buruk pada efektivitas individu, hubungan pernikahan, hubungan antara orang tua dan anak hingga perkembangan anak (Gornick & Meyers, 2003).

Pekerja wanita yang juga berperan sebagai ibu atau istri cenderung memiliki tugas dan tanggung jawab rumah tangga yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja pria yang juga berperan sebagai ayah atau suami sehingga mengharuskan ibu mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tanggung jawab (Lee, 2018). Kurangnya waktu dan ketidakmampuan pekerja wanita dalam menjalankan peran ganda membuat terjadinya work - life conflict (Lee, 2018). Pekerja wanita yang dapat mengatasi konflik dapat memiliki *work - life balance* yang baik (Himmawan, 2020; Kurniawan, 2014).

Menurut Poulouse & Sudarsan (2017) *work - life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah dukungan keluarga. Dukungan keluarga merujuk pada dukungan sosial seperti pemberian rasa nyaman, kepedulian, penghargaan dan bantuan yang dirasakan oleh individu dari bersumber dari anggota keluarganya (Sarafino & Smith, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Padma & Reddy (2013) menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan anggota keluarga memberikan peran yang signifikan terhadap work - life balance. Wanita yang bekerja sebagai wirausaha di Filipina dapat mencapai *work - life balance* sebab anggota keluarga mendukung dan membantu tugasnya sebagai ibu serta memberikan kenyamanan emosional, menjaga anak hingga membersihkan dan menata rumah (Edralin, 2013).

Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi *work - life balance* adalah stres kerja (Poulouse & Sudarsan, 2017). Stres kerja merujuk pada proses psikologis yang tidak diinginkan sebagai respon terhadap tekanan lingkungan yang dalam hal ini disebabkan oleh pekerjaannya (Robbins & Timothy A, 2013). Pekerja wanita memiliki kecenderungan lebih mudah mengalami stres dibandingkan pria yang dikarenakan pekerjaan di kantor dan tanggung jawab rumah tangga (Watson et al., 2011).

Wanita yang bekerja memiliki banyak tuntutan berupa tumpukan pekerjaan yang seolah tak ada habisnya, terkadang adanya suasana kerjasama yang kurang menyenangkan dari rekan kerja, tingginya tuntutan atasan dan berbagai kondisi lainnya sudah menjadi hal yang biasa dialami namun tidak bisa dihindari (Watson et al., 2011). Level stres kerja wanita lebih tinggi dibandingkan pria, dimana pekerja wanita lebih sering mengalami beberapa gejala stres seperti sakit kepala, kegelisahan, depresi, gangguan tidur, dan gangguan makan dibandingkan dengan pekerja pria (Prakoso, 2020)

Hingga saat ini peneliti belum menemukan adanya penelitian yang dilakukan mengenai peran dukungan keluarga dan stres kerja secara bersamaan terhadap *work - life balance* pada pekerja wanita khususnya pada paramedis keperawatan wanita. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work - life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah menguji: Peran secara simultan dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work - life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan, Peran dukungan keluarga terhadap *work - life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan., Peran stres kerja terhadap *work - life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

METODE PENELITIAN



Berdasarkan pendekatan analisisnya, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data data numerik (angka) yang selanjutnya akan diolah dengan metode statistika (Azwar, 2017). Ditinjau dari karakteristik masalah berdasarkan kedalaman analisisnya penelitian ini tergolong ke dalam penelitian inferensial. Penelitian inferensial merupakan penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis (Azwar, 2017).

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif maupun kualitatif. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel tergantungan dan variabel bebas. Variabel tergantungan merupakan variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau peran dari variabel lain. Sedangkan variabel bebas merupakan suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2017). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel tergantungan: *Work - life balance* (Y) dan Variabel bebas: Dukungan Keluarga (X1) dan Stres kerja (X2)

Populasi adalah kelompok subjek yang memiliki karakteristik sama dan hendak didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak digeneralisasikan hasil penelitiannya (Azwar, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Paramedis keperawatan adalah individu yang menempuh pendidikan kesehatan non kedokteran yang bertugas memberi pelayanan kesehatan langsung kepada pasien (Permenkes, 1971). Rumah sakit yang dipilih oleh peneliti untuk mewakili rumah sakit di kota Medan adalah RSUP H. Adam Malik, RSU Mitra Sejati dan RSU Bunda Thamrin. dengan total paramedis keperawatan sebanyak 1.013 orang.

Sampel merupakan sebahagian dari populasi (Azwar, 2020). Maka sampel dari penelitian ini adalah sebahagian dari paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan.

Karakteristik sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bekerja di rumah sakit Kota Medan. Pemilihan rumah sakit dalam penelitian ini didasarkan pada tipe rumah sakit yakni tipe A, B dan C. Rumah sakit tipe A yang dipilih adalah RSUP H. Adam Malik, rumah sakit tipe B yang dipilih adalah RSU Mitra Sejati dan rumah sakit tipe C yang dipilih adalah RSU Bunda Thamrin.
2. Paramedis keperawatan wanita. Partisipan penelitian merupakan wanita yang berprofesi sebagai perawat atau bidan

Sampel dalam penelitian ini adalah paramedis keperawatan yang berasal dari tiga rumah sakit di Kota Medan yakni RSUP H. Adam, RSU Mitra Sejati dan RSU Bunda Thamrin sebanyak 324 orang. Pengambilan sampel penelitian seharusnya dilakukan dengan menggunakan teknik tertentu agar sampel yang didapatkan adalah sampel yang representatif bagi populasinya (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel berstrata proporsional (*proportional stratified sampling*). Pengambilan sampel berstrata proporsional (*proportional stratified sampling*) dilakukan dengan cara menentukan proporsi tiap-tiap stratanya (Azwar, 2020).

Dari 883 orang paramedis keperawatan di RSUP H. Adam Malik, sebanyak 193 orang diantaranya berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Dari 221 orang paramedis keperawatan di RSU Mitra Sejati sebanyak 50 orang diantaranya berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Dari 341 orang paramedis keperawatan di RSU Bunda Thamrin, sebanyak 81 orang diantaranya berpartisipasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Total sampel dalam penelitian ini adalah 324 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Dukungan Keluarga dan Stres Kerja terhadap *Work - LifeBalance*

Hipotesis pertama pada penelitian ini ialah ada peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work - life balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa dukungan keluarga dan stres kerja memiliki peran positif dan signifikan terhadap *work - life balance* dengan R square



sebesar 0.364 atau dengan kata lain dukungan keluarga dan stres kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 38%.

Selain itu, jika dilihat dari nilai F hitungannya adalah sebesar 90.602 dengan nilai signifikansi 0.000 ($P < 0.05$) yang berarti semakin menonjol dukungan keluarga dan stres kerja maka semakin meningkat pula *work – life balance* paramedis keperawatan wanita. Sebaliknya apabila dukungan keluarga dan stres kerja tidak menonjol maka *work – life balance* paramedis keperawatan wanita akan menurun.

Paramedis keperawatan wanita dihadapkan pada dua hal yang penting yaitu pekerjaan dan keluarga. agar mencapai *work – life balance* harus meminimalisir *work – life conflict*. Konflik - konflik yang terjadi dapat berasal dari rumah (keluarga) ataupun dari pekerjaan.

Untuk meminimalisir konflik yang berasal dari rumah, paramedis keperawatan wanita dapat mengandalkan keluarga. Anggota keluarga terdiri dari pasangan, orang tua atau mertua, anak, saudara atau ipar serta karib kerabat. sebagai kelompok sosial terdekat, anggota keluarga berperan dalam memberikan dukungan kepada individu, baik berupa pertolongan, memberi pujian, rasa nyaman dan turut serta dalam aktivitas individu sehingga individu merasa dipedulikan, dicintai dan tertolong.

Keterlibatan anggota keluarga dalam pengasuhan anak, membersihkan dan menata rumah saat paramedis keperawatan wanita sedang bekerja dapat meningkatkan *work – live balance*. Kesediaan anggota keluarga dalam mengasuh anak dapat meringan beban wanita dalam melaksanakan tugas rumah tangganya (Edralin, 2013). Selain itu, kesediaan anggota keluarga dalam membantu membersihkan dan menata rumah juga dapat membantu pekerja wanita dalam melaksanakan perannya dalam rumah tangga (Edralin, 2013). Sehingga mereka mampu fokus untuk melaksanakan tugas lainnya sebagai ibu dan paramedis keperawatan hingga mencapai *work – life balance* yang tinggi.

Bentuk dukungan lainnya yang dapat dilakukan oleh anggota keluarga adalah dukungan informasional yakni pemberian pujian atas kemampuan paramedis keperawatan wanita dalam menjalankan perannya sebagai pekerja sekaligus pasangan, ibu atau anak. Pemberian pujian dapat menjadi motivasi bagi paramedis keperawatan wanita, Motivasi ini nantinya dapat menumbuhkan rasa percaya diri mampu melaksanakan peran ganda.

Bersamaan dengan itu, ketika individu juga dihadapkan pada beban kerja yg tinggi hingga menimbulkan stres kerja, individu tetap mampu mempertahankan *work – live balance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fardianto & Muzakki (2021) menunjukkan bahwa ide dan saran mengenai pekerjaan yang diperoleh individu dari keluarga mampu membantu individu dalam tuntutan kerja dan keluarga.

Peran Dukungan Keluarga terhadap *Work – LifeBalance*

Hipotesis kedua pada penelitian ini ialah ada peran dukungan keluarga terhadap *work – lie balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa dukungan keluarga memiliki peran positif dan signifikan terhadap *work – life balance*

Selain itu, jika dilihat dari nilai T hitungannya adalah sebesar 10.190 dengan nilai signifikansi 0.000 ($P < 0.05$) yang berarti semakin menonjol dukungan keluarga yang diperoleh maka akan semakin meningkat *work – life balance* paramedis keperawatan wanita. Sebaliknya apabila dukungan keluarga tidak menonjol maka *work – life balance* paramedis keperawatan wanita akan menurun.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa dipaparkan bahwa dukungan keluargamemiliki peran yang signifikan terhadap *work – life balance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Triwijayanti & Astiti (2019) diperoleh bahwa dukungan keluarga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan *work – life balance*. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Russo et

al. (2016) bahwa dukungan yang diberikan keluarga dapat berpengaruh terhadap *work - life balance* secara positif.

Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan keluarga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work - life balance*. Menurut Berns (2016) keluarga berfungsi sebagai penyedia dukungan ekonomi, penyedia rasa nyaman, pemberi saran dan pujian dan pendamping. Hal menunjukkan bahwa fungsi keluarga [aramedis keperawatan wanita berjalan dengan baik.

Diketahui bahwa terdapat beberapa alasan yang menjelaskan adanya peran dukungan keluarga terhadap *work - live balance*. Salah satu bentuk dukungan informasional adalah penerimaan pujian, motivasi dan saran hingga terciptanya komunikasi yang baik antar anggota keluarga. Komunikasi yang baik dan penuh kasih sayang dengan pasangan dapat menciptakan suasana hati yang baik (Yeni, 2013). Suasana hati yang baik ini pula mampu membuat paramedis keperawatan wanita menikmati pekerjaannya dan membantu meningkatkan *work life balance*.

Selain itu, kesediaan anggota keluarga untuk membantu mengerjakan kewajiban seperti mengasuh anak dan mengurus rumah mampu meningkatkan *work life balance* individu. Sebab, individu tidak menghabiskan waktu lebih lama untuk mengasuh anak atau mengurus rumah tangganya yang dapat mengganggu waktu kerja sehingga individu dapat fokus untuk bekerja (Edralin, 2013).

Peran Stres Kerja terhadap *Work - Life Balance*

Hipotesis ketiga pada penelitian ini ialah ada peran stres kerja terhadap *work - lie balance* pada paramedis keperawatan wanita di rumah sakit Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa stres kerja memiliki peran negatif dan signifikan terhadap *work - life balance*.

Selain itu, jika dilihat dari nilai T hitungannya adalah sebesar -8.260 dengan nilai signifikansi 0.000 ($P < 0.05$) yang berarti semakin menonjol stres kerja yang diperoleh maka akan semakin menurun *work - life balance* paramedis keperawatan wanita. Sebaliknya apabila stres kerja tidak menonjol maka *work - life balance* paramedis keperawatan wanita akan meningkat.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa dipaparkan bahwa stres kerja memiliki peran negatif yang signifikan terhadap *work - life balance*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahar & Arif Partono (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran negatif signifikan terhadap *work-life balance*.

Selain itu, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miranda (2021) juga menunjukkan hasil yang serupa, bahwa stres kerja memiliki peran negatif terhadap *work - life balance*. Hal serupa juga diperoleh dari hasil penelitin yang dilakukan oleh Fausi (2018) bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *work life balance* terhadap stres kerja pada perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit X Surakarta yang mana artinya jika *work life balance* tinggi maka stres kerja rendah dan begitu sebaliknya

Alasan bahwasanya stres kerja memiliki peran negatif terhadap *work life balance* adalah tingginya beban kerja sebagai paramedis keperawatan yang mengharuskan individu untuk memaksakan diri dalam bekerja sehingga mengabaikan hal hal diluar pekerjaan termasuk mengabaikan tanggung jawabnya sebagai pasangan, anak atau orang tua.

Memaksakan diri untuk bekerja dapat menyebabkan stres dan memicu gangguan fungsi tubuh seperti gangguan kardiovaskular (Widya Sari et al., 2018), gangguan muskuloskeletal (Galang Nurul Novian, 2020), gangguan sisitem imun (Rosyanti et al., 2017) dan gangguan gastrointestinal (Robbins & Timothy A, 2013). Jika paramedis keperawatanwanita mengalami gangguan - gangguan diatas, maka besar kemungkinan untuk paramedis keperawatan wanita untuk tidak hadir bekerja dan tidak mampu mengurus rumah tangganya yang berarti gangguan kesehatan akibat stres kerja dapat menurunkan *work - life balance*.

Tak hanya itu, gangguan - gangguan fisiologis tersebut juga akan mengganggu performa kerja seperti *burn out*, dan prokrastinasi (Borritz et al., 2010). Paramedis keperawatan wanita akan menunda nunda pekerjaan dengan alasan ia tidak mampu melaksanakan tugasnya karena masalahkesehatan.



Individu dengan stres kerja tinggi juga cenderung mengkonsumsi alkohol (Robbins & Timothy A, 2013) Para pekerja menggunakan alkohol sebagai *coping mechanism* atas tanggungan beban kerja (Artz et al., 2021). Efek pasca mengkonsumsi alkohol dapat memberikan dampak negatif pada pekerjaan seperti terlambat bekerja, absen kerja, turunnya produktifitas kerja, kecelakaan kerja dan konflik antar pekerja (Lambrechts et al., 2019).

Penggunaan alkohol berkorelasi dengan perilaku agresifitas (Prabowo & Pratisti, 2017; Putri, 2018). Perilaku agresif yang dilakukan oleh pecandu alkohol adalah seperti memukul, menendang, memaki serta mengancam individu lain, yang berarti perilaku agresif menyebabkan masalah pribadi pada pekerja.

Selain itu, stres kerja juga menyebabkan kecemasan pada individu. Kecemasan akan mengganggu proses pengambilan keputusan dan memberikan kinerja yang buruk dan tidak mampu meningkatkan karir (Mortensen, 2014). Selain itu pekerja yang mengalami kecemasan akan mengalami ketegangan pikiran dan akan menunjukkan perilaku abnormal sehingga akan berdampak pada prestasi kerja pekerja (Hasibuan, 2014)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan, kesimpulan yang diambil peneliti adalah sebagai berikut: Subjek penelitian ini memiliki dukungan keluarga yang tinggi. Stres kerja yang tinggi dan *work – life balance* yang rendah. Terdapat peran positif dan signifikan dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan dengan F hitung $90.602 > F$ tabel 19.493 dan signifikansi $P = 0,000 < 0,05$. Terdapat peran positif dan signifikan dukungan keluarga terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan dengan T hitung $10.910 > T$ tabel 1.967 dan signifikansi $P = 0,000 < 0,05$. Terdapat peran negatif dan signifikan stres kerja terhadap *work life balance* paramedis keperawatan wanita di Kota Medan dengan T hitung $-8.260 > T$ tabel 1.967 dan signifikansi $P = 0,000 < 0,05$. Subjek penelitian ini sebahagian besar memiliki status perkawinan kawin, tinggal bersama keluarga inti, berprofesi sebagai perawat selama lebih dari tiga tahun maka hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan kepada paramedis keperawatan kota Medan yang memiliki status perkawinan kawin, tinggal bersama keluarga inti, berprofesi sebagai perawat selama lebih dari tiga tahun

DAFTAR PUSTAKA

- Artz, B., Green, C. P., & Heywood, J. S. (2021). Does performance pay increase alcohol and drug use? *Journal of Population Economics*, *34*(3). <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00776-4>
- Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (ed.2). In *Pustaka Pelajar* (Issue June 2011).
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (I). PUSTAKA PELAJAR.
- Azwar, S. (2020). *Metode Penelitian (XVI)*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistika. (2021). Berita Resmi Statistik (5 Februari 2021). In *bps.go.id* (Issue 27).
- Bahar, D. F., & Arif Partono, P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work- Life Balance Pada Karyawan Perum Bulog Jakarta Selatan. *E-Proceeding of Management*, *8*(4), 3276–3281.
- Balkan, O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application. *Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application Author Detail*. Onur Balkan -Asst. Proffesor University of Turkish Aviation Association Turkey, 3.
- Berns, R. M. (2016). Child, family, school, community. Socialization and support. In *Stanford. United States of America* (Vol. 5, Issue 64).
- Borritz, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Rugulies, R., Lund, T., Andersen, I., Villadsen, E., Diderichsen, F., & Kristensen, T. S. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. Prospective results of the Danish PUMA study among human service workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *52*(10). <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181f12f95>
- Edralin, D. M. (2013). Work and life harmony: An exploratory case study of EntrePinays. *DLSU Business and Economics Review*, *22*(2).



- Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2021). Support at work and home as a predictor of work life balance. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 6(2), 144–153. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.3311>
- Galang Nurul Novian, J. (2020). Stres Kerja Para Pustakawan Di Perpustakaan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 9(2).
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K. (2003). Families That Work. In *Families That Work*. <https://doi.org/10.17226/18669>
- Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Seminar Psikologi Dan Kemanusiaan*.
- Hasibuan, E. (2014). MENINGKATKAN KEMAMPUAN PEMAHAMAN DAN MENGURANGI KECEMASAN MATEMATIS SISWA DENGAN MENGGUNAKAN MODEL PEMBELAJARAN ARIAS. *Tesis Universitas Pendidikan Indonesia*. <http://repository.upi.edu/id/eprint/13440>
- Hidayati, N. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Muwazah*, 7(2).
- Himmawan, G. H. (2020). Gambaran Work-Life Balance Pada Prajurit Wanita Yang Berperan Ganda Di Dinas X TNI-AL Surabaya. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 88. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p88-95>
- Hurlock, E. B. (2010). Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa Istiwidayanti & Soejarwo). In *Jakarta: Erlangga*.
- Jl, R. B. (2014). Work Life Balance of Women Employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 03(10). <https://doi.org/10.15680/ijirset.2014.0310063>
- Kemendes RI. (2017). Info Datin 12 Mei Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI*.
- Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit. *Cell*, 3(4), 1–15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025> <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/11> <http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577%0Ahttp://>
- Lambrechts, M. C., Vandersmissen, L., & Godderis, L. (2019). Alcohol and other drug use among Belgian workers and job-related consequences. *Occupational and Environmental Medicine*, 76(9). <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105690>
- Lee, B. (2018). Working Mothers Satisfaction: The Influence of Time Demands and Time- Based Conflict. *Journal of Mental Disorders and Treatment*, 04(02). <https://doi.org/10.4172/2471-271x.1000158>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 262/MEN.KES/Per/VII/1979 tentang Standarisasi Ketenagaan Rumah Sakit, (1979).
- Miranda, C. V. (2021). Hubungan work life balance dengan stres kerja pada tenaga pendidik. In *SKRIPSI Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Mortensen, R. (2014). Anxiety, work, and coping. *Psychologist-Manager Journal*, 17(3). <https://doi.org/10.1037/mgr000020>
- Nugraheni, W. ., Marhaeni, T. ., & Suchatiningsih, D. W. P. (2012). PERAN DAN POTENSI WANITA DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN EKONOMI KELUARGA NELAYAN. *Journal of Educational Social Studies*, 1(2). <https://doi.org/10.15294/jess.v1i2.739>
- Padma, S., & Reddy, M. S. (2013). Role of Family Support in Balancing Personal and Work Life of Women Employees. *IJCEM International Journal of Computational Engineering & Management*, 16(3).
- 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). <https://doi.org/10.1108/IMD-12-2015-0188>
- Prabowo, A. G., & Pratisti, W. D. (2017). Studi fenomenologis "Perilaku Agresif Pada Pecandu Alkohol. *Himpsi*, 1.
- Prakoso, P. I. (2020). Peran Wanita dalam Industri Kerajinan Gerabah di Dusun Semampir, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 6(2). <https://doi.org/10.24821/itks.v6i2.4773>
- Putri, H. B. (2018). Perilaku Agresif pada Mahasiswa Pecandu Miras. *Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*.
- Robbins, S. P., & Timothy A, J. (2013). Organizational Behavior. In *Pearson* (Vol. 15).
- Rosyanti, L., Usman, R. D., Hadi, I., & Syahrianti, S. (2017). Kajian Teoritis Hubungan antara Depresi dengan Sistem Neuroimun. *Health Information : Jurnal Penelitian*, 9(2). <https://doi.org/10.36990/hjip.v9i2.104>



- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A Meta-Analysis of Gender Group Differences for Measures of Job Performance in Field Studies. *Journal of Management*, 38(2). <https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173
188.<http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Santrock, J. W. (2013). Life-Span Development 13th ed. In *McGraw Hill*.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th ed.). In *John Wiley & Sons, inc.*
- Schermerhorn, J. R. (2013). Introduction to Management, 12th Edition International Student Version. In *Willey*.
- Soetanto, C. (2016). Aktualisasi diri pada wanita karir yang mengurus rumah tangga. *Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*.
- Taufik, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Perawat Wanita. <https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/47386/141301060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02). <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>
- Tuwu, D. (2018). Peran Pekerja Perempuan Dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga: Dari Peran Domestik Menuju Sektor Publik. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1). <https://doi.org/10.31332/ai.v13i1.872>
- Watson, S. B., Goh, Y. W., & Sawang, S. (2011). Gender Influences on the Work-Related Stress-Coping Process. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 39–46. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000033>
- Widya Sari, T., Kartika Sari, D., Kurniawan, Mb., Herman Syah, Mi., Yerli, N., Qulbi, S., Ilmu Kesehatan Masyarakat, D., Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, F., & Program Studi Profesi Dokter, M. (2018). Hubungan Tingkat Stres Dengan Hipertensi Pada Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Sidomulyo Rawat Inap Kota Pekanbaru. *Collaborative Medical Journal (CMJ)*, 1(3).
- Yeni, F. (2013). Dinamika Komunikasi Antar Pasangan. *NERS: Jurnal Keperawatan*, 9(2).

