HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT Dr. SOETARTO (DKT) YOGYAKARTA

***THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY SOCIAL SUPPORT WITH WORK-LIFE BALANCE IN NURSES AT HOSPITAL Dr. SOETARTO (DKT) YOGYAKARTA***

**Trifosa Sarah Maketake1, Dr. Triana Noor Edwina DS., M.Si., Psikolog2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

200810157@student.mercubuana-yogya.ac.id

0812-8859-5667

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. Subjek pada penelitian ini sebanyak 45 orang dengan kriteria yaitu perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta dan berstatus sudah menikah. Pengumpulan data menggunakan skala psikologi yaitu Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Skala Dukungan Sosial Keluarga. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,344 dengan p = 0,010 (p < 0,050). Hasil tersebut, menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar (R2) = 0,118 menunjukan bahwa variabel dukungan sosial keluarga memiliki kontribusi 11,8% terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta dan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Kata Kunci**: Dukungan sosial keluarga, Keseimbangan kehidupan kerja, Perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta

***Abstract***

*The purpose of this study is to determine the relationship between family social support with work-life balance in nurses women at hospital Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between family social support with work-life balance in nurses women at hospital Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. The subjects in this study were 45 people with the criteria of nurses women at hospital Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta and married status. Data collection used psychological scales, namely the Work-Life Balance Scale and the Family Social Support Scale. The data analysis method used was the product moment correlation analysis. Based on the data analysis results, a correlation coefficient (rxy) of 0.344 was obtained with p = 0.010 (p < 0.050). These results indicate that there is a significant positive relationship between family social support with work-life balance in nurses women at hospital Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. The coefficient of determination obtained is (R2) = 0.118, indicating that the family social support variable contributes 11.8% to work-life balance in nurses women at hospital Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta, while the remaining 88.2% is influenced by other factors not examined by the researcher.*

***Keywords****: Family social support, Work-life balance, Nurses women at hospital Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta*

**PENDAHULUAN**

Seiring berjalannya waktu, banyak wanita lebih memilih untuk berpendidikan tinggi dan memilih untuk bekerja di berbagai instansi (Pratiwi, 2021). Salah satu instansi yang memiliki sumber daya manusia dengan mayoritas wanita terbanyak adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan di bidang kesehatan yang memberikan layanan kesehatan secara profesional oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya (Saputra, 2022). Rumah sakit sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 menjelaskan rumah sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan serta bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat penting untuk menunjang penyelenggaraan kesehatan dan pelayanan kesehatan di rumah sakit, serta mempunyai karakteristik dan struktural yang sangat kompleks dengan berbagai jenis tenaga kesehatan dan perangkat keilmuan yang saling berhubungan satu dan lainnya (UU RI, 2009).

Tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit dikelompokan menjadi 12 kelompok, satu di antaranya yaitu tenaga keperawatan yang terdiri dari berbagai jenis perawat sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Pasal 11 Ayat (1) dan (2) tentang Tenaga Kesehatan. Menurut Pratama (2016) sebagai bagian dari profesi yang ada di rumah sakit, keperawatan memiliki peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan dan garda terdepan untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Mayoritas 60-70% tenaga keperawatan yang ada di rumah sakit didominasi oleh perawat wanita (Saputra, Vica, Kusdiana, & Mabruri, 2020).

Sebagai salah satu rumah sakit umum yang berada di Yogyakarta, Rumah Sakit Dr. Soetarto (DKT) memiliki jumlah perawat sebanyak 116 jiwa, yang mana perawat wanita mendominasi dengan jumlah 100 jiwa, dengan presentase 86% dan perawat laki-laki berjumlah 16 jiwa dengan persentase 14% dari jumlah keseluruhan perawat. Rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) merupakan rumah sakit rujukan tingkat III yang memiliki visi menjadi rumah sakit andalan bagi Prajurit TNI, PNS dan Keluarga serta Masyarakat umum untuk meningkatkan derajat kesehatan yang optimal. Misi rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang prima, terjangkau dan terpercaya dengan tetap mengedepankan prinsip keselamatan pasien. Menjadi penyedia layanan kesehatan yang unggul, kepuasan pasien merupakan prioritas utama. Tugas utama perawat diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 Pasal 4 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya. Peraturan tersebut menjelaskan perawat memiliki tugas utama yaitu melakukan aktivitas pelayanan keperawatan meliputi asuhan keperawatan, manajemen keperawatan dan melakukan pengabdian pada masyarakat (PANRB RI, 2014).

Sejalan dengan itu tak kala perawat sering merasakan beberapa gejala fisik seperti pusing, lelah, dan tidak bisa beristirahat dengan baik dikarenakan adanya beban kerja yang tinggi dan menguras waktu (Hajizah, Wiroko, & Paramita 2020). Didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Holland, Tham, Sheehan, dan Cooper (2019) mengungkapkan beban kerja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Hasilnya memperlihatkan bahwasanya semakin tinggi beban kerja, akan berefek negatif terhadap kehidupan individual perawat dikarenakan sulit untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja.

Saputra (2022) dalam hasil penelitian dijelaskan sebagai perawat wanita dengan status sudah menikah terdapat peran tambahan yang harus dijalani antara pekerjaan dan keluarga, yang mana dapat menimbulkan ketidak seimbangan kerja. Hasil wawancara yang dilakukan tanggal 4 April 2024 pada 8 perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta menyebutkan bahwa 6 dari 8 perawat wanita yang ada di rumah dalam memenuhi kebutuhan pasien di berlakukan pembagian jam kerja atau dinas jaga, fenomena ini terkadang menimbulkan berbagai permasalahan mulai dari keterbatasan waktu perawat di rumah, sering absen dalam acara sosial di lingkungan tempat tinggal, serta merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental sehingga menjadi pemicu munculnya ketidakseimbang kehidupan kerja.

Hudson (2005) menyampaikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan sesuai dengan peran kehidupan kerja maupun kehidupan di luar kerja yang dimiliki individu tersebut. Terdapat tiga aspek keseimbangan kehidupan kerja diantaranya keseimbangan waktu, yang menyangkut jumlah waktu yang dihabiskan untuk peran kerja dan non-kerja. Kemudian keseimbangan keterlibatan, yang berarti tingkat keterlibatan psikologis, atau komitmen terhadap peran kerja dan peran diluar kerja. Serta keseimbangan kepuasan yang berkaitan dengan peran pekerjaan dan di luar pekerjaan (Hudson, 2005).

Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat berdampak positif pada semangat kerja, menumbuhkan kepuasan dalam bekerja serta adanya rasa tanggung jawab yang baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Maslichah & Hidayat, 2017). Sedangkan, individu yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif seperti muncul tekanan sehingga berujung pada stres kerja, berkurangnya produktivitas kerja serta mempengaruhi kualitas hidup individu (Nainggolan & Wijowo, 2022).

Menurut Poulose dan Sudarsan (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja di antaranya faktor individu yang meliputi kepribadian, kesejahteraan dan kecerdasan emosional. Faktor organisasi meliputi pengaturan kerja, dukungan kerja, stres kerja, dan faktor terkait peran. Serta faktor sosial yang meliputi pengasuhan anak dan dukungan keluarga.

Dengan kurangnya dukungan dari keluarga akan berdampak pada bagaimana individu bekerja serta menjalani kehidupan pribadi (Afsari & Suhana, 2023). Friedman (2010) dukungan sosial keluarga merupakan bentuk pertolongan dari anggota keluarga yang bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan, dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan. Terdapat beberapa aspek dukungan sosial keluarga diantaranya dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif dan dukungan penghargaan. Tigowati (2022) menunjukan semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh pekerja maka cenderung akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, yang dalam artian pekerja yang yang memiliki dukungan keluarga baik akan mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta ? ”

**METODE**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala. Bentuk skala mengacu pada model skala *likert*, dengan pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai) (Azwar, 2012),

Variabel keseimbangan kehidupan kerja diukur dengan menggunakan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan (Hudson, 2005). Variabel dukungan sosial keluarga diukur dengan menggunakan indikator dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif dan dukungan penghargaan (Friedman, 2010).

Teknis analisis data menggunakan uji korelasi product moment. Pengujian ini untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja. Ketentuannya, apabila nilai probabilitas yang diperoleh kurang dari 0,05 maka terdapat hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas yang diperoleh lebih dari 0,05 maka tidak ada hubungan antara dukungan organisasi dengan keseimbangan kehidupan kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Data**

**Tabel 1. Drskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Hipotetik | Data Empirik |
| Mean | Skor | SD | Mean | Skor | SD |
| Min | Max | Min | Max |
| X | 45 | 50 | 20 | 80 | 10 | 69.36 | 60 | 80 | 5.944 |
| Y | 45 | 72.5 | 29 | 116 | 14.5 | 94.58 | 81 | 108 | 6.844 |

**Keterangan :**

X : Dukungan Sosial Keluarga

Y : Keseimbangan Kehidupan Kerja

N : Jumlah Subjek

Min : Skor Minimal

Max : Skor Maksimal

M : *Mean* (Rata-rata)

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disusun klasifikasi skala keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial keluarga

**Tabel 2. Kategorisasi Dukungan Sosial Keluarga**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ketegori** | **Norma** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persen (%)** |
| Tinggi  | X > (µ + 1σ ) | X > 40 | 45 | 100% |
| Sedang  | µ – 1σ ≤ X < µ + 1σ | 40 ≤ X < 60 | - | - |
| Rendah  | X < (µ – 1σ) | X < 60 | - | - |
|  |  | **Total** | 45 | 100% |

**Keterangan :**

X : Skor subjek

µ : Mean atau rerata hipotetik

σ : Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi data dukungan sosial keluarga diketahui bahwa dari 45 subjek penelitian menunjukan 100% (45 subjek) mempunyai dukungan sosial keluarga berada dalam kategori tinggi.

**Tabel 3. Kategorisasi Keseimbangan Kehidupan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori**  | **Norma** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persen (%)** |
| Tinggi  | X > (µ + 1σ ) | X > 58 | 40 | 88.9% |
| Sedang  | µ – 1σ ≤ X < µ + 1σ | 58 ≤ X < 87 | 5 | 11.1% |
| Rendah  | X < (µ – 1σ) | X < 87 | - | - |
|  |  | **Total** | 45 | 100% |

 Keterangan :

 X : Skor subjek

 µ : Mean atau rerata hipotetik

 σ : Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi data keseimbangan kehidupan kerja, menunjukkan bahwa terdapat 88,9% (40 subjek) berada dalam kategori tinggi dan 11,1% (5 subjek) berada dalam kategori sedang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi.

**Uji Normalitas**

 Uji normalitas mernggurnakan *oner sampler Kolmogorov-smirnov* (KS-Z). Perdoman yang digurnakan adalah jika nilai signifikansi (p) KS-Z > 0,050, maka data merngikurti distribursi normal, dan jika nilai signifikansi (p) KS- Z ≤ 0,050 maka data tidak merngikurti distribursi normal (Hadi, 2015). Dari hasil urji kolmogorov-smirnov pada variaberl durkurngan sosial kerlurarga mermiliki signifikansi serbersar p=0,181 dan variaberl kerserimbangan kerhidurpan kerrja mermiliki signifikansi serbersar p=0,200. Hal terrserburt mernurnjurkan bahwa serbaran data hasil pernerlitian variaberl durkurngan sosial kerlurarga dan kerserimbangan kerhidurpan kerrja mermiliki serbaran data yang terrdistribursi normal.

**Uji Linieritas**

 Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi p<0,050 maka kedua variabel penelitian dapat dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dan apabila nilai p ≥ 0,050 berarti kedua variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linier (Hadi, 2015). Dari hasil uji linieritas pada data hasil penelitian variabel dukungan sosial keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja diperoleh nilai signifikansinya sebesar p=0,019 dengan F=6,137. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan sosial keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

 Berdasarkan hasil uji korelasi product moment (pearson correlation) pada penelitian ini diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,344 dengan p = 0,010 (p < 0,050). Hal ini menunjukan bahwa terdapat korelasi atau hubungan positif antara variabel dukungan sosial keluarga dengan variabel keseimbangan kehidupan kerja. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial keluarga maka semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta.

 Koefisien determinasi dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta sebesar (R2) = 0,118 menunjukan bahwa variabel dukungan sosial keluarga memiliki kontribusi 11,8% terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti

**Pembahasan**

 Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. Berdasarkan analisis data menggunakan korelasi product moment didapatkan hasil koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,344 dengan p = 0,010 (p < 0,050), artinya terdapat korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. Hal sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. Yang artinya semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial keluarga maka semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta.

 Diterima hipotesis dalam penelitian ini, menunjukan bahwa dukungan sosial keluarga dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Didukung dengan hasil penelitian oleh Jeyarathman (2017) yang mengungkapkan bahwasannya keseimbangan kehidupan kerja pada kalangan profesional wanita salah satunya secara signifikan dipengaruhi oleh faktor dukungan keluarga. Menurut Friedman (2010) Dukungan sosial keluarga merupakan bentuk pertolongan dari anggota keluarga yang dapat berasal dari suami, istri, orang tua atau saudara yang memberi dukungan pada pekerja, untuk dimintai bantuan, dorongan, dan penerimaan apabila individu mengalami kesulitan. Terdapat beberapa aspek-aspek dari dukungan sosial keluarga yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif dan dukungan penghargaan (Friedman, 2010).

 Dukungan emosional merupakan dukungan yang diberikan dalam bentuk rasa empati, kepedulian, perhatian, hal positif, dan dorongan sehingga individu dapat merasakan kenyamanan, kepastian serta merasa dicintai ketika sedang mengalami masalah (Friedman, 2010). Keseimbangan kehidupan kerja akan tercipta apabila adanya dukungan sosial keluarga yang positif dengan meningkatkan kebahagian yang mana dapat terbentuk dengan pemberian dukungan emosional (Nugraha, 2020). Hal terrserburt serjalan derngan termuran data yang mernurnjurkan bahwa derngan adanya kerperdurlian serrta perrhatian dari kerlurarga yang diberrikan akan berrdampak positif pada perrawat wanita di rurmah sakit Dr. Soertarto (DKT) Yogyakarta, khursursnya perrawat wanita derngan staturs surdah mernikah, akan merrasa lerbih ternang dalam berkerrja ataur berraktivitas di rurmah sakit, serrta merrasa puras dalam mernjalankan perran di kerlurarga maurpurn perran perkerrjaan, serhingga kerserimbangan kerhidurpan kerrja dapat terrpernurhi derngan baik.

 Dukungan penghargaan merupakan dukungan dalam bentuk kesediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut sehingga dapat memberikan rasa diterima bagi orang tersebut (Friedman, 2010). Berrdasarkan pada hasil pernerlitian yang dilakurkan, maka dapat dilihat bahwa perrawat wanita di rurmah sakit Dr. Soertarto (DKT) Yogyakarta merrasa mermiliki banyak waktur berrsama kerlurarga serrta kerlurarga mampur mernjadi termpat berrbagi surka-durka dalam mernjalani kerhidurpan rurmah tangga dan berkerrja. Hal ini mernurnjurkan bahwa derngan adanya durkurngan ini, dapat merncapai kerserimbangan kerhidurpan kerrja pada perrawat wanita di rurmah sakit Dr. Soertarto (DKT) Yogyakarta karerna mermburat perrawat wanita khursursnya perrawat wanita derngan staturs surdah mernikah tidak merrasa serndiri dalam mernjalankan suratur aktivitas karerna ada kerlurarga yang mernermani dan terrurs merndurkurng aktivitas yang dilakurkan berrsama derngan kerlurarga.

 Dukungan informatif adalah dukungan dalam bentuk memberikan saran, arahan, maupun umpan balik untuk seorang individu (Friedman, 2010). Menurut Cohen dan Wils (1985) individu yang mendapatkan dukungan informatif akan memperoleh nasihat, arahan serta instruksi untuk siap menghadapi situasi yang beragam. Serangkaian kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar keberadaan individu, yang berhubungan dengan pekerjaan dalam bentuk arahan, nasihat dan intensitas menciptakan motivasi serta keseimbangan kerja (Rene dan Wahyuni, 2018). Merngacur pada hasil pernerlitian yang terlah dilakurkan, maka dapat dilihat bahwa kertika perrawat wanita di rurmah sakit Dr. Soertarto (DKT) Yogyakarta dalam merngambil suratur kerpurtursan, perran kerlurarga dapat mermberrikan saran yang terrbaik dan mampur mermberrikan kritik yang mermbangurn.

 Dukungan instrumental merupakan bentuk bantuan secara langsung, bantuan tersebut dapat berupa memberi atau meminjamkan barang, finansial, serta batuan tindakan jasa ketika individu sedang mengalami masalah (Friedman, 2010). Berrdasarkan hasil data yang diperrolerh dapat dikertahuri bahwa perrawat wanita di rurmah sakit Dr. Soertarto (DKT) Yogyakarta merrasa kerlurarga mampur mermbantur merngerrjakan perkerrjaan rurmah dan berrserdia mermbantur kertika mermburturhkan banturan, Hal terrserburt diturnjurkkan derngan adanya durkurngan instrurmerntal yang diberrikan olerh kerlurarga, berrurpa ikurt mermbantur turgas perrawat wanita dapat merncapai kerterrlibatan dan waktur berkerrja pada perrawat wanita yang mana akan mermburat perrawat wanita di rurmah sakit merrasa terrbantur dan mermburat perkerrjaannya mernjadi lerbih ringan, serhingga urpaya perrawat wanita dalam mernyerimbangkan perran di perkerrjaan dan perran di kerlurarga dapat mernjadi lerbih maksimal.

 Berdasarkan uraian di atas, perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta yang memiliki dukungan sosial keluarga tinggi, maka akan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ngangi, Solang, dan Mandang (2023) dalam penelitian menjelaskan hal yang serupa bahwasannya dukungan sosial yang berasal dari keluarga dapat mendorong ketercapaian keseimbangan kehidupan kerja pada seorang yang bekerja, hasilnya menunjukan semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh pekerja maka cenderung akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, yang dalam artian pekerja yang yang memiliki dukungan keluarga baik akan mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga. Sejalan dengan itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah, Effendy dan Lubis (2022) juga mengungkapkan dukungan keluarga memiliki peran yang signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita yang bekerja di rumah sakit.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta. Yang artinya semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta dan sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial keluarga maka semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja pada perawat wanita di rumah sakit Dr. Soetarto (DKT) Yogyakarta.

Dukungan sosial keluarga memiliki peran yang penting dalam membantu perawat wanita menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya peran keluarga dalam memberikan dukungan kepada perawat wanita agar dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja khususnya perawat wanita dengan status sudah menikah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afsari, A. Z., & Suhana. (2023). Pengaruh Family Support terhadap Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *3*(1), 260–266. https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5274

Ahmad, S. N. A., Purnamasari, E., & Suryani, D. D. (2021). Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Stres Pada Siswa SMK Kesehatan X. *Jurnal JKFT: Muhamadiyah Tangerang*, *6*(1), 29–32. https://doi.org/10.31000/jkft.v6i1.5215

Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, *7*(04), 1073–1079. https://doi.org/10.18535/ijsrm/v7i4.em01

Aljunianti, V. (2020). Kontribusi Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Perawat Kesehatan di RSUD Muara Labuh. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *6681*(3), 763–774. https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.336

Aprida, L., & Prastika, N. D. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *10*(4), 566–577. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.8436

Askari, R., Rafiei, S., Akbari, R., Ebrahimi, E. H., Dehghani, A., & Shafii, M. (2021). The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees. *International Journal of Healthcare Management*, *14*(2), 436–440. https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656880

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi:* Edisi-2.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work-life balance.  *Journal of Behavioral and Experimental Economics* , *56*, 40–54. https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002

Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, *98*(2), 310–357. https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310

Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2020). 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

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. https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1480

Friedman, B. J. (2010). *Buku Ajar Keperawatan keluarga : Riset, Teori, dan Praktek.* Edisi ke-5. Jakarta: EGC.

Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakata : PT Gramedia Pustaka Utama

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Hadi, S. (2015). Metodologi Riset. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Hajizah, R., Wiroko, E. P., & Paramita, A. D. (2020). HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN DIMENSI- DIMENSI WORK-LIFE BALANCE PADA PERAWAT. *HAPPINESS*, *4*(2), 134–144.

Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, *13*(1), 85–91.

Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, *49*, 70–76. https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001

Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance : Closing the Gap Between Policy and Paractice*.

Islami, H. F., & Susilarini, T. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Work Family Balance Pada Karyawati Yang Sudah Menikah Di Bank Mandiri Area Jakarta Imam Bonjol. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, *5*(2), 58–64.

Jeyarathnam, M. (2017). Factors influencing work-life-balance of women professionals in It industry-A study in TamilNadu, India. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, *6*(7), 26–33. www.ijhssi.org

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, *14*(3), 323–327. https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323

Kemenkes RI, D. P. (2022). *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Profil Kesehatan Indonesia 2022*.

Latama, Z. N., Muhardi, & Aspiranti, T. (2022). PENGARUH PSYCHOLOGICAL DISTRESS DAN BEBAN KERJA TER- HADAP WORK-LIFE BALANCE PERAWAT DI PANDEMI-COVID-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, *19*(28), 10–19.

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). KEPUASAN KERJA KARYAWAN ( Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016 ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *49*(1), 60–68.

McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2014). Constructs of the work/ life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review*, *10*(1), 6–25. https://doi.org/10.1177/1534484310384958

Nainggolan, E. Y., & Wijowo, S. (2022). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kualitas Hidup pada Karyawan di Jawa Tengah saat Masa Pandemi COVID-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, *4*(3), 785–795. https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.425

Ndore, S., Sulasmini, & Hariyanto, T. (2017). DUKUNGAN KELUARGA BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN INTERAKSI SOSIAL PADA LANSIA. *Jurnal Care*, *5*(2), 256–262.

Ngangi, A. T., Solang, D. J., & Mandang, J. H. (2023). Hubungan Dukungan Keluarga Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, *13*(2), 493–498. https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1649

Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian , work-life balance , dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, *13*(2), 315–323.

Nugraha, M. F. (2020). Dukungan Sosial dan Subjective Well Being Siswa Sekolah Singosari Delitua- Social Support and Subjective Well Being Students Singosari Delitua School. *J-P3K : Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, *1*(1), 1–7.

Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, *8*(2), 277–295. https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532

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

Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, *14*(3), 267–284. https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267

Parker R., & Treas (2005). Human resource deprtment-Capio Healthcare United Kingdom

PANRB, RI (2014) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014 Pasal 4 tentang Jabatan Fungsional Perawat dan Angka Kreditnya

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, *3*(2), 1–17.

Pratama, M. Y. (2016). Analisis kualitas kehidupan kerja perawat pelaksana di rumah sakit Putri Hijau Medan. *Jurnal Jumantik*, *1*(1), 147–154.

Pratiwi, I. W. (2021). Work life balanced pada wanita karier yang telah berkeluarga. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm*, *10*(1), 72–89.

Rahajeng, A. L. (2022). Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan *Quarter Life Crisis* Pada Dewasa Awal Yang Bekerja, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *16*(1), 53–63. https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247

Reynaldi, D. (2021). Hubungan Antara Beban KerjaDengan *Work Life BaLance* Pada Pegawai di Kantor X, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Risna, Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) RUMAH SAKIT KONAWE SELATAN TAHUN 2016. *JIMKESMAS JURNAL ILMIAH MAHASISWA KESEHATAN MASYARAKAT*, *2*(6), 1–8.

Rs Dr.Soetarto (2024). Profil Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta. diakses melalui https://rsdrsoetarto.co.id/

Saputra, E. K. (2022). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *4*(2), 106–114. https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2310

Saputra, M. G., Vica, N., Kusdiana, A., & Mabruri, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, *1*(2), 1–10. http://jurnal.umla.ac.id/index.php/JOHC/article/view/206

Saputri, A. E., Raharjo, S. T., & Apsari, N. C. (2019). Dukungan Sosial Keluarga Bagi Orang Dengan Disabilitas Sensorik. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *6*(1), 62–72. https://doi.org/10.24198/jppm.v6i1.22783

Sari, A. M. K., Ahsan, & Supriati, L. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Bimiki*, *5*(2), 1–11.

Stranks, J. (2005). *Stress at Work Management and Prevention*. Burlington: Elsevier Butterworth-Heinemann.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, *13*(2), 187–202. https://doi.org/10.1007/BF00905728

Taylor, S. E. (2018). Health psychology, Tenth Edition. In *McGraw-Hill Education*. https://doi.org/10.1097/00001504-199212000-00017

Tigowati. (2022). Dukungan Keluarga dan Work Life Balance Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, *13*(1), 103–107. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/sf13119

Uchino, B. N. (2004). *Social Support & Physical Health - Understanding the Health Consequences of Relationships*.

Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance dan Stres Kerja Pada Karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, *4*(3), 694–700. https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383

Utami, A. R., Sartika, D., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psycology Science*, *2*(2), 295–302.

UU RI. (2009). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 44 TAHUN 2009 TENTANG RUMAH SAKIT*.

UU RI. (2014). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2014 TENTANG TENAGA KESEHATAN*

UU RI. (2014). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 38 TAHUN 2014 TENTANG KEPERAWATAN*.

Weliangan, H., Majorsy, U., & Sova, E. (2018). Model Work-Life Balance Ditinjau Dari Kepribadian Extraversion Dan Kepribadian Openess To Experience Dengan Well Being Sebagai Variabel Mediator. *Community Psychology*, *8*(1), 48–57.

Ying, E. K. Y., Hassan, Z., & Bandar, N. F. A. (2020). The Mediating Role of Leisure Satisfaction between Work and Family Domain and Work-Life Balance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, *6*(1), 44–66. https://doi.org/10.33736/jcshd.1603.2020

Yudi, D., Tangka, J. W., & Wowiling, F. (2019). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Patient Safety Di Igd Dan Icu Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, *7*(1), 1–9. https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22885

Zahariades, D. (2022). *THE TIME MANAGEMENT SOLUTION 21 PROVEN TACTICS TO INCREASE YOUR PRODUCTIVITY, REDUCE YOUR STRESS, AND IMPROVE YOUR WORK-LIFE BALANCE* http://artofproductivity.com/my-books/