**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN WANITA DI KLINIK UTAMA SENTOSA**

**Disna Hotmasari Pasaribu & Alimatus Sahrah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

disnapasaribu@gmail.com

alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Karyawan wanita bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, melainkan untuk membuktikan kemampuan dan potensi yang dimilikinya, namun Faktanya, wanita yang bekerja lebih rentan mengalami permasalahan ketika bekerja dibanding pria, karena wanita memiliki peran yang berbeda dari pria di dalam keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita di Klinik Utama Sentosa. Subjek penelitian ini berjumlah 40 karyawan wanita dengan karakteristik, wanita yang bekerja, status pernikahan menikah/belum menikah, usia, status pendidikan dan masa kerja. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja dan Skala *Work Life Balance.* Penelitian ini menggunakan validitas konstruk dan reliabilitas pada Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja sebesar 0,882 sedangkan Skala *Work Life Balance* sebesar 0,891. Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson didapatkan hasil nilai korelasi sebesar (r) = 0,691 (p<0,01). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang mengatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* diterima. Dengan ini bahwa variabel persepsi terhadap beban kerja memiliki kontribusi 38,3% terhadap *work life balance*.

**Kata Kunci**: persepsi terhadap beban kerja, *work life balance*

**RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF WORK LOADS WITH WORK LIFE BALANCE IN EMPLOYEES WOMEN IN SENTOSA UTAMA CLINIC**

**Disna Hotmasari Pasaribu & Alimatus Sahrah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

disnapasaribu@gmail.com

alimatus.sahrah@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrac

Female employees work not only to meet economic needs, but to prove their ability and potential, but in fact, women who work more susceptible to problems when working than men, because women have different roles than men in the family. This research aims to determine the relationship between perception of workload and work life balance in women employees at Sentosa Main clinic. The subject of this study amounted to 40 female employees with characteristics, working women, married/unmarried marital status, age, education status and working period. The data collection method uses the perception scale towards workload and the Work Life Balance scale. This study used the validity and reliability of the perception scale against workloads of 0.882 while the Work Life Balance scale of 0.891. This study uses the Product Moment correlation analysis technique from Karl Pearson obtained the result of a correlation value of (r) = 0.691 (P < 0.01). This suggests that research hypotheses that say there is a very significant positive relationship between perceptions of workload with acceptable work life balances. With this, the variable perception of the workload has a 38.3% contribution to the work life balance.

**Keywords**: perception of work loads, work life balance

**Pendahuluan**

Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan spesialistik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan (perawat dan/atau bidan) dan dipimpin oleh seorang tenaga medis (dokter, dokter spesialis, dokter gigi atau dokter gigi spesialis) ([Lamongan,](http://www.wikipedia.id) 2019).

Klinik Utama Sentosa adalah klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik secara umum. Sifat pelayanan kesehatan yang diselenggarakan bisa berupa **rawat jalan, one day care, rawat inap dan/atau home care. Klinik Utama Sentosa memiliki tenaga-tenaga medis yang sudah ahli dibidangnya dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat (**Rendi, 2015**).** Tenaga kerja merupakan asset utama dari suatu organisasi karena tanpa danya tenaga kerja maka kegitan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Klinik utama sentosa memiliki jam kerja yang cukup panjang yaitu mulai dari jam 8 pagi sampai jam 11 malam dan tidak ada shift kerja. Semua staff bekerja full seharian dan hanya mendapatkan libur kerja 2 kali dalam sebulan, bahkan di hari minggu karyawan tetap bekerja, kemudian apabila ingin cuti harus mengajukan surat cuti sebulan sebelum tanggal cuti yang diinginkan.

Tenaga kerja berperan aktif dalam menetapkan suatu rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas tenaga kerja harus sesuai dengan kebutuhan organisasi agar efektif dan efisien demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi (Hasibuan, 2013). Menurut Pranowo (1993), seiring perkembangan perlu adanya kesadaran pengetahuan terrkait kedudukan wanita baik dalam masyarakat, hukum, ekonomi, politik dan bidang lainnya tidak jauh berbeda dari pria. Namun perlu disadari pria dan wanita pasti memiliki kekurangan dan kelebihan. Peranan wanita dalam bekerja berasal dari keinginannya untuk mendapatkan pekerjaan dan dapat bekerja di sektor-sektor ekonomi yang ada.

Wanita bekerja bukan hanya untuk mendapatkan uang, melainkan untuk membuktikan kemampuan yang dimiliki dan memaksimalkan dirinya sendiri untuk bekerja sehingga adanya kesadaran bahwa wanita mampu bekerja, baik dalam keluarga maupun masyarakat (Ihromi, 1990). Hal serupa juga diungkapkan oleh Handayani (2013) yang mengatakan bahwa wanita bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, melainkan juga untuk menggunakan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya untuk mencapai apa yang diinginkan, bahkan dalam bekerja wanita juga dapat menjadi contoh yang baik bagi tumbuh kembang anak. Faktanya, wanita yang bekerja lebih rentan mengalami permasalahan ketika bekerja dibanding pria, karena wanita memiliki peran yang berbeda dari pria di dalam keluarga (Handayani,2013). Menurut Hudson (2005) *work life balance* adalah kemampuan individu dalam mengatur banyaknya tuntuntan dalam hidup secara bersamaan sesuai dengan peran ganda yang dimiliki karyawan tersebut. Menurut Hudson (2005) *work life balance* memiliki 3 aspek, yaitu: (1) *Time balance* (keseimbangan waktu), (2) *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), (3) *Statisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan).

Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil survey Jobstreet.com (2014), di dapatkan bahwa dari 17.623 orang menunjukkan sebanyak 85% individu mengaku belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal tersebut terjadi karena disebabkan beberapa faktor yaitu individu bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang ditempuh selama ini, belum memiliki perencanaan karier, memiliki atasan yang bersifat tidak peduli, kemudian belum mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Hal ini didukung melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Minggu, 21 September 2019 kepada 10 orang karyawan klinik utama sentosa melalui telewicara. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 7 dari 10 orang karyawan wanita menunjukkan gejala-gejala *work life balance*. Pada aspek *Time balance* (keseimbangan waktu), ke-tujuh karyawan wanita merasa tidak memiliki keseimbangan waktu yang baik. Subyek mengaku lebih banyak menghabiskan waktu ditempat kerja daripada dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Ke-tujuh karyawan wanita tersebut mengatakan bahwa mereka hanya dapat jatah libur hanya dua kali dalam sebulan dan biasanya mereka juga bekerja di akhir pekan. Pasa aspek *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), ke-tujuh karyawan wanita mengatakan ketika bekerja mereka juga terkadang terlibat denngan kegiatan luar namun bukan pada saat jam kerja melainkan diluar jam kerja. Hal tersebut membuat karyawan menjadi tertekan dan tidak dapat merasakan keseimbangan dalam kehidupannya.

Pada aspek *Statisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), ke-tujuh karyawan mengungkapkan bahwa ketika bekerja kepuasaan yang dirasakan sangat minim, meskipun merasa puas secara finansial namun tidak puas secara psikologis karena mereka tidak dapat membagi waktu untuk bekerja dan untuk sekedar main bareng dengan teman-temannya. Banyaknya aktivitas yang dihabiskan ditempat kerja daripada untuk kehidupan pribadi atau keluarga menyebabkan karyawan kurang merasakan kepuasan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 7 dari 10 karyawan wanita terindikasi mengalami permasalahan*work life balance*.

Wanita seharusnya memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut maka individu perlu menggunakan teori border (batas) yang membahas bahwa individu harus membuat batasan ketika bekerja dan untuk kehidupan pribadinya, dengan teori ini diharapkan individu dapat mengatur waktu yang baik guna menjaga keseimbangan individu di lingkungan kerja dan keluarga (Clark, 2000).

Menurut Schabracq dan Cooper (2003), mengemukakan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance,* yaitu: (1) Karakteristik Kepribadian, sangat mempengaruhi aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi, (2) Karakteristik Keluarga, merupakan suatu hal yang utama dalam menentukan terjadinya masalah antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, (3) Karakteristik Pekerjaan, terdiri dari pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja, (4) Sikap, adalah penilaian terhadap aspek sosial seseorang.

Berdasarkan Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umartiwi (2017) dalam penelitiannya mengenai Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan yang di dapat adanya hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan. Artinya apabila karyawan mempersepsikan beban kerja secara positif dapat meningkatkan *work life balance* pada karyawan tersebut, sebaliknya apabila dipersepsikan secara negatif dapat menurunkan *work life balance* pada karyawan tersebut.

Menurut Robbins (2008) persepsi adalah proses dimana individu mengelompokkan dan mengungkapkan apa yang dilihat atau dirasakan sehingga dapat memberi arti terhadap lingkungan. Menurut Munandar (2014) Beban kerja merupakan kondisi karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja yaitu penilaian individu terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh individu tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tarwaka (2015) mengungkapkan bahwa ada beberapa dimensi beban kerja yang dikaitkan dengan performansi, yaitu: (1) Beban waktu (*time load*) adalah jumlah waktu yang ada di dalam perencanaan, pelaksanaan, dan memantau pekerjaan, (2) Beban usaha mental (*mental effort load)* adalah banyaknya usaha dari dalam tubuh guna menjalankan tugas-tugas yang diberikan, (3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) adalah menunjukkan resiko-resiko dalam pekerjaan, kebingungan dalam melakukan pekerjaan, bahkan stres yang dirasakan ketika bekerja.

Menurut Robbins (2008), dalam tekanan beban kerja dapat menjadi suatu hal yang positif, hal ini memicu terhadap terpenuhinya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan. Adanya *work life balance* diharapkan mampu mengurangi tekanan dari aktivitas psikis dan fisik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Clark (2000), memiliki pandangan bahwa *work life balance* adalah kepuasaan individu terhadap aktivitasnya baik di rumah dan di tempat kerja dengan tingkat permasalahan yang rendah. Permasalahan yang biasa terjadi yaitu beban kerja yang berlebihan, jika beban kerja dan stress yang dialami individu berkurang maka permasalahan yang mungkin muncul disaat bekerja akan lebih sedikit dan dapat diselesaikan dengaan cepat dan baik sehingga tidak mempengaruhi aktivitas individu dan menjadi masalah bagi individu.

Schermerhorn (2005) mengatakan hampir semua orang menggunakan waktu sehari-harinya untuk bekerja. Sesuatu yang dikerjakan karyawan, beban kerja yang diterima karyawan, bagaimana proses mengerjakan pekerjaan dari karyawan semuanya akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Apabila kualitas kehidupan kerja seseorang baik maka karyawan akan memperoleh keseimbangan kehidupan kerja dalam dirinya. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi dan pada bidang keilmuan lain, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang menjelaskan tentang persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance*. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita?

**Metode Penelitian**

Varibel terikat dalam penelitian ini adalah *work life balance* dan Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap beban kerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan wanita. Data dalam penelitian ini diperoleh dua skala yaitu skala *work life balance* dan skala persepsi terhadap beban kerja.

Skala *work life balance* disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek *work life balance*. Skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Skala ini terdiri dari 16 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,334 sampai dengan 0,764 dan reliabilitasnya a= 0,891.

Skala persepsi terhadap beban kerja disusun oleh peneliti yang mengacu pada aspek beban kerja. Skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Skala ini terdiri dari 15 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,338 sampai dengan 0,816 dengan reliabilitasnya a= 0,882. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis *Product Moment.*

**Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita di Klinik Utama Sentosa dengan nilai korelasi sebesar (rxy) = 0,619 dan p= 0,000 (p<0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan *work life balance* dapat diterima. Semakin positif Persepsi Terhadap Beban Kerja yang dimiliki maka cenderung semakin tinggi *work life balance* pada karyawan wanita. Sebaliknya semakin negatif Persepsi Terhadap Beban Kerja yang dimiliki maka cenderung semakin rendah *work life balance* pada karyawan wanita.Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umartiwi (2017) dalam penelitiannya mengenai Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan yang di dapat adanya hubungan positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan.

Robbins (2007) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi di definisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna keadaan lingkungan. Menurut Dewi (2013) persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan , konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Setiap pekerja dapat merasakan beban kerja yang berbeda-beda, hal ini berkaitan dengan adanya perbedaan pemahaman, penghayatan, pengalaman serta kemampuan tiap individu terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Muharomi (2010) yang menyatakan bahwa individu yang mempersepsikan positif beban kerja atau tugasnya akan merasa senang terhadap tugas yang dibebankan kepada dirinya sehingga cenderung memiliki stress yang rendah. Sebaliknya, individu yang memiliki persepsi negatif terhadap beban tugasnya akan merasa kesulitan terhadap tugas yang dibebankan terhadap dirinya sehingga cenderung memiliki stress yang tinggi. Karyawan dalam mempersepsikan beban kerjanya akan mempengaruhi *work life balance* karyawan tersebut. *Work life balance* menjadi suatu hal yang sangat penting bagi karyawan ketika mulai meningkatnya tekanan ketika bekerja, persaingan dengan karyawan lain, dan ketidaknyamanan dengan suasana pekerjaan.

Selain itu, menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), mengatakan bahwa *balance* berarti tidak adanya masalah, namun jika dikaitkan dengan definisi *work life balance,* yaitu keseimbangan kehidupan kerja yang berasal dari kemampuan yang baik dan memiliki efek yang baik bagi pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Individu akan mendapatkan dampak positif terhadap sesuatu hal yang menjadi kewajibannya apabila individu tersebut mampu mengatur waktu di luar dan di dalam pekerjaannya. Dampak positif yang dimaksud adalah individu menjadi mampu mengatur waktu dengan baik sehingga antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terwujud. Jadi, ada keseimbangan antara ditempat kerja dengan kehidupan pribadi, di tempat kerja individu tersebut akan disenangi rekan kerja maupun atasan karena mampu menyelesaikan tugas, sedangkan di rumah keluarga menjadi merasa lebih diperhatikan.

**Tabel 1**

**Kategorisasi Skala *Work Life Balance***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1$σ$) | X > 48 | 12 | 30 % |
| Sedang | (µ - 1$σ$) ≤ X < (µ + 1$σ$) | 32 ≤ X ≤ 48 | 28 | 70 % |
| Rendah | X < (µ - 1$σ$) | X < 32 | 0 | 0 % |
|  |  | Total | 40 | 100 % |

**Keterangan :**

X = X – Skor subjek

µ = Rerata (Mean) hipotetik

$σ$ = Standart deviasi (SD) hipotetik

 Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Work Life Balance* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 30% (12 subjek), kategori sedang sebesar 70% (28 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *work life balance* dalam kategori sedang.

**Tabel 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Presentase |
| Positif | X > µ + Za/2 (Se) | X > 41,5 | 20 | 50% |
| Missing | µ - Za/2 (Se) ≤ X < µ + Za/2 (Se) | 33,5 ≤ X ≤ 41,5 | 16 | 40% |
| Negatif | X < µ - Za/2 (Se) | X < 33,5 | 4 | 10% |
|  |  | Total | 40 | 100 % |

**Kategorisasi Skala Persepsi Terhadap Beban Kerja**

 **Keterangan:**

 X = X – Skor subjek

 µ = Rerata (Mean) hipotetik

 $ σ$ = Standart deviasi (SD) hipotetik

 Za = Taraf Kepercayaan

 Se = Standar *Error*

Pada variabel Persepsi Terhadap Beban Kerja ini dikategorisasikan menjadi 2 yaitu positif dan negatif. Dari hasil pengolahan data terhadap variabel Persepsi Terhadap Beban Kerja diketahui bahwa subjek yang memiliki Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan kategori missing yakni sebanyak 16 orang (40%). Selebihnya sebanyak 20 orang (50%) memiliki Persepsi Terhadap Beban Kerja positif dan 4 orang (10%) memiliki Persepsi Terhadap Beban Kerja negatif. Hal ini menunjukkan bahwa Persepsi Terhadap Beban Kerja yang terjadi pada karyawan wanita di Klinik Utama Sentosa berada pada level positif.

**Tabel 3**

**Uji Korelasi Tunggal (Analisa Regresi)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aspek Persepsi Terhadap Beban Kerja** | **r**  | **R²** | **Sig.(p)** |  |
| Beban Waktu | 0,314 | 0,098 | 0,024 |  |
| Beban Usaha Mental | 0,625 | 0,390 | 0,000 |  |
| Beban Tekanan Psikologis | 0,512 | 0,262 | 0,000 |  |

 Sumber: data primer yang diolah, 2020

Ketiga prediktor (aspek dari persepsi terhadap beban kerja) meliputi aspek beban waktu, beban usaha mental dan tekanan psikologis memiliki korelasi dengan *work life balance* sebesar R = 0,730 dengan R Square sebesar 0,532. Dari tabel anova yang didapat signifikansi dengan nilai F = 13,660 dan p = 0,000. Kaidah signifikan korelasi secara bersama-sama antara prediktor dan kriterium dalam analisis regresi adalah apabila dalam tabel anova p < 0,050 terdapat korelasi. Apabila p > 0,050 berarti tidak terdapat korelasi secara bersama-sama antara prediktor dan kriterium dalam analisis regresi. Berdasarkan hal tersebut, sumbangan terbesar dalam pembentukan *work life balance* adalah aspek beban usaha mental, aspek beban usaha mental memiliki pengaruh sebesar 36% terhadap *work life balance.*

Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap beban waktu misalkan karyawan dihadapkan bekerja selama 8 sampai 9 jam perhari mulai dari hari senin sampai hari jumat. Lokasi dan waktu kerja ditentukan dengan jelas akan menerima dan melakukan pekerjaan tersebut dengan baik. Namun hal ini sering di persepsikan karyawan kearah yang negatif. Karyawan menjadi lebih sering mengeluh bahwa batas antara waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri atau keluarga menjadi tidak jelas sehingga menimbulkan masalah-masalah pribadi dan karyawan menjadi cenderung merasa tertekan (Robbins, 2008). Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan subjek di lapangan yaitu beberapa subjek mempersepsikan secara positif dengan menerima kondisi waktu jam kerja tersebut, namun ada juga beberapa subjek yang mempersepsikan secara negatif yaitu merasa tertekan dengan kondisi tersebut.

Aktivitas mental sebagai suatu usaha dalam mendeteksi suatu permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan. Karyawan menyadari bahwa pekerjaan telah membuat individu mengesampingkan kehidupan pribadi, kemudiaan hal tersebut membuat karyawan menjadi tidak bahagia. Karyawan menginginkan pekerjaan yang fleksibel dalam hal jadwal kerja sehingga dapat mengontrol masalah-masalah kehidupan pribadi dengan lebih baik (Robbins, 2008).

Jika beban kerja dan stress yang dialami individu berkurang maka permasalahan yang mungkin muncul disaat bekerja akan lebih sedikit dan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik sehingga tidak mempengaruhi aktivitas individu dan menjadi masalah bagi individu (Clark, 2000). Yang dimaksud adalah mampu melibatkan diri sendiri dalam pekerjaan di sebuah organisasi dan untuk kehidupan nya sendiri tanpa mengalami tekanan (Hudson, 2005). Hal tersebut dikuatkan dengan pernyataan subjek yaitu ketika subjek memiliki keseimbangan dan mampu melibatkan diri tanpa mengalami stress maka subjek dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa terkendala. Subjek juga mengungkapkan ketika pekerjaan dipersepsikan secara positif maka tekanan dan stress yang dialami akan berkurang. Hal itu menunjukkan subjek memiliki *work life balance.*

Beberapa hasil penelitian yang telah peneliti sebutkan diatas, menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sudah sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance*. Berdasarkan beberapa uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *work life balance* yang terjadi pada beberapa perusahaan berbeda-beda tergantung bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan pekerjaannya dan seberapa efektifnya karyawan mampu menyelesaikan masalah yang berasal dari faktor dalam.

Hambatan dalam penelitian ini adalah sulitnya mendapatkan referensi jurnal maupun buku mengenai persepsi terhadap beban kerja sehingga peneliti harus lebih jelih dalam menentukan referensi teori yang akan digunakan, serta memakan waktu yang cukup lama dalam proses penelitian dikarenakan dari pihak perusahaan yang cukup sibuk sehingga peneliti harus sabar mendapatkan konfirmasi untuk dapat melakukan penelitian. Selain itu terdapat kelemahan dalam penelitian ini, salah satunya peneliti membagikan skala pada saat posisi subjek sedang dihadapkan dengan banyak pekerjaan yang memungkinkan subjek kurang berkonsentrasi dalam pengisian skala.

**Kesimpulan dan Saran**

1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance* pada karyawan wanita di Klinik Utama Sentosa. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja memiliki sumbangan terhadap *work life balance* pada karyawan wanita di Klinik Utama Sentosa. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja maka cenderung semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan wanita, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap beban kerja maka cenderung semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan wanita. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi terhadap beban kerja adalah sebesar 38,3% terhadap *work life balance* dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

1. **Saran**
2. **Karyawan wanita Klinik Utama Sentosa**

Bagi subjek penelitian yaitu Karyawan Wanita Klinik Utama Sentosa diharapkan untuk selalu memandang beban kerjanya adalah sesuatu yang positif sehingga karyawan wanita dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, mampu melibatkan diri dengan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mendapatkan kepuasaan baik dalam hal pekerjaan maupun kehidupan pribadi sesuai dengan aspek yang ada di dalam *work life balance.*

1. **Pihak Klinik Utama Sentosa**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu klinik dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan lebih memperhatikan kenyamanan, serta mengerti keadaan karyawan agar memiliki *work life balance*. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan persepsi positif pada beban kerja dengan mengeluarkan aspek-aspek nya yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

1. **Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel persepsi terhadap beban kerja agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas. Selain itu untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat memilih faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *work life balance*. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *work life balance* seperti Faktor karakteristik pekerjaan, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga dan sikap. Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu jumlah subjek penelitian yang sedikit maka dari itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar memilih jumlah subjek yang lebih banyak agar dapat mengetahui lebih dalam hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *work life balance*. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek penelitan, sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman. Kemudian membuat kesepakatan kepada pihak tempat penelitian bahwa pengambilan data bukan hanya dilakukan sekali saja dan memberikan waktu sesuai kebutuhan peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

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

Azwar, Saifuddin (2012). *Reliabilitas dan Validitas,* Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

Azwar, Saifuddin (2012). *Dasar-Dasar Psikometri,* Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar.

Azwar, Saifuddin (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial (10th ed.).* Jakarta: Erlangga

Buchori, M. (1982).*Psikologi Pendidikan*.Bandung : Jemars.

Clark, S.C.(2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-769.

Delecta, P. (2011). Work Life Balance*. International Journal of Current Research*,33(4).186-189.

Dewi, Made Yustiari dan I Ketut Sujana. (2013). “Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Profitabilitas Pada Praktik Perataan Laba Dengan Jenis Industri Sebagai Variabel Pemoderasi Di BEI”. ISSN 2302-8556. *E-journal Akuntansi Universitas Udayana.* 170-184. Bali.

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja ( Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus).*Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology* 2009,14(4), 441–456.

Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures handbook.* Second edition. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The Relation BetweenWork-Family Balance and Quality of Life*.* *Journal of Vocational Behavior* 6(3), 510-531.

Hadi, Sutrisno. (2015). *Statistik.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handayani, A. (2013).Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjau Teori Border. *Buletin Psikologi*, 21(1), 90-101.

Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988).Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and TheoreticalResearch. *Advances in Psychology,* 52.

Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure worklife balance. *Research and Practice in Human Resource Management,*13(1), 85-91.

Hudson, (2005). *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.*

Hurlock, E.B. (1996)*. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Alih bahasa: Istiwidayati & Soedjarwo. Edisi Kelima.* Jakarta: Erlangga.

Ihromi, T.O.(1990). *Para ibu yang berperan tunggal dan yang berperan ganda.*Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

JobStreet. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Diunduh <http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidakpuas> dengan-pekerjaan-mereka/#.WtgZ69CyTqB.

Klinik Kesehatan. Diakses 21 Oktober 2019 dari <https://lamongankab.go.id/dinkes/pengertian-dan-jenis-klinik/>

Klinik Utama Sentosa. Diakses 21 Oktober 2019 dari <https://klinikutamasentosa.id/>.

Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018).Keseimbangan Kerja Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43-50

Munandar, A.S. (2014).*Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UIPress).

Manuaba, IGB. (2004). *Pengantar Kuliah Obstetri*. Jakarta: EGC.

Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. 2013. Hubungan antara Work Life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. (Tesis). Universitas Indonesia, Jakarta.

Novelia, P., Sukhirman, T. & Hartana, G. (2013).Hubungan Antara Work Life Balance Dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan.*Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*. 1-44

Nurwahyuni, Siti.(2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Life Balance.* *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).

Paramitadewi, K. F.(2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.

Parkes, L. P., Langford, P. H.,& Parkes, L. P. (2008). Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of The Importance of Work *– Life Balance*. *Journal of Management & Organization,* 14(3), 267–284.

Pola dalam Pendidikan. Diakses 10 oktober 2019 dari <https://wordpress.com/tag/pola-pendidikan/>.

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

Pranowo, (1993). Tenaga kerja wanita:Peranan nya dalam pembangunan ekonomi. *Cakrawala Pendidikan*, XII(2). 161-177.

Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.

Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.

Rusliyani, Irma. (2009). Perbedaan Stabilitas Emosi pada Perempuan Karir yang Sudah Menikah dan Perempuan Karir yang Belum Menikah. Universitas Brawijaya Malang.

Schabracq, M.J,. Winnubst, J.A.M. &Cooper, C.L.(2003).*The handbook of work and health psychology.* Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G & Osborn, R. N. (2002).*Organization Behavior:* 9th Edition. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc.

Schermerhorn.(2005). *Management* 8thed, John Wiley & Sons, Inc, USA.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,*4(1).

Suryabrata, Sumadi, (2013)*. Psikologi Pendidikan.*Jakarta*: PT. Raja Grafindo Persada*

Tarwaka (2015).*Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.

Umartiwi, Rut (2017) HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT X. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Yusnani,dkk, 2018. Kontribusi *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil.*jurnal penelitian*, 135-143.