

Hubungan Work Family Conflict dan Burnout Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah dan Bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru

The Relationship Between Work Family Conflict And Burnout In Married Female Nurses Working At Idaman Hospital, Banjarbaru City

Aisyah Putri Maulidina*, Muhammad Syarif Hidayatullah, & Rendy Alfiannoor Achmad

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km 36 Banjarbaru, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Perawat wanita yang telah menikah dan bekerja adalah seorang wanita dengan peran ganda. Wanita yang memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai pekerja rentan mengalami *work family conflict*. Perawat wanita yang dihadapkan pada tututan peran yang berlebihan dapat menyebabkan munculnya *burnout*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di rumah sakit Idaman Kota Banjarbaru. Penelitian ini dilakukan pada 31 orang perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di rumah sakit Idaman Kota Banjarbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di rumah sakit Idaman Kota Banjarbaru.

Kata kunci: *work family conflict*, *burnout*, perawat wanita

ABSTRACT

A married and working female nurse is a woman with multiple roles. Women with a dual role, as housewives and also as workers, are vulnerable to experiencing *work family conflict*. The condition where the female nurses are faced with excessive role demands can lead to *burnout*. The purpose of this study was to investigate the relationship between *work family conflict* and *burnout* in married female nurses working at Idaman Hospital, Banjarbaru City. This study was conducted on 31 female nurses who were married and worked at Idaman Hospital, Banjarbaru City. The results of this study indicated that there was no significant relationship between *work family conflict* and *burnout* in married female nurses working at Idaman Hospital, Banjarbaru City.

Keywords: *work family conflict*, *burnout*, female nurse

*Korespondensi:

Aisyah Putri Maulidina
putriaisyah2706@gmail.com

Masuk: 13 Juni 2023

Diterima: 15 Juni 2023

Terbit: 25 Januari 2025

Sitasi:

Maulidina, A. P., Hidayatullah, M. S., & Achmad, R. A. (2024). Hubungan *Work family conflict* dan *Burnout* Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah dan Bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru. *Jurnal Kognisia*, 7(2), 70-77. <http://doi.org/10.20527/kognisia.2024.10.007>

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sarana yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan pada penyakit, pemulihan kesehatan, upaya terhadap peningkatan kesehatan, dan juga pencegahan penyakit yang diberikan kepada pasien sehingga memperoleh kepuasan dan bisa meningkatkan kepercayaan kepada rumah sakit (Tribowo, 2013). Dalam Undang-undang Republik Indonesia tahun 2014, mengatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang

menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diwajibkan memiliki tenaga medis yang professional yang bekerja untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu tenaga medis yang dibutuhkan rumah sakit dalam menjalankan proses pelayanan pada masyarakat adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang terbanyak jumlahnya dan terdepan dalam memberikan layanan kesehatan (Anna & Efendi, 2012). Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan untuk mendampingi dan kontak paling lama dengan pasien yaitu selama 24 jam (Kusnanto, 2004). Perawat harus tetap ada

untuk melakukan berbagai hal yang berkaitan dengan perawatan pasien (Tjiptoheryanto & Nagib, 2008). Peran dan tugas perawat tidak saja menghadapi orang yang sedang sakit, namun juga berhadapan dengan berbagai masalah dengan peraturan, prosedur, dan birokrasi dari rumah sakit yang semua itu memerlukan ketahanan fisik dan mental (Kusnanto, 2004).

Perawat yang sudah berkeluarga akan terlibat dengan beberapa peran sekaligus, yaitu dalam ranah pekerjaan dan juga keluarga. Peran pekerjaan akan menuntut wanita agar mampu bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan serta perawatan yang baik kepada setiap pasien. Perawat wanita yang bekerja dengan sistem *shift* lebih rentan mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi karena pekerjaan dengan sistem *shift* membuat waktu bersama keluarga menjadi semakin berkurang karena adanya pembagian jam kerja (Urip, 2015). Pekerjaan dengan sistem *shift* memiliki jam kerja yang lebih panjang terutama pada waktu *shift* malam. Perawat wanita menjadi lebih memikirkan anak dan keluarga di rumah karena tidak dapat mengurus keluarga sehingga dapat mengganggu kinerjanya dalam memberikan pelayanan pada pasien (Urip, 2015).

Hasil wawancara studi pendahuluan yang dilakukan pada perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, mengatakan bahwa bekerja sebagai perawat membuat dirinya mengalami kesulitan untuk memiliki waktu bersama keluarganya dan saat terjadi masalah dalam keluarganya bisa berpengaruh pada pekerjaannya dan juga sebaliknya. Perawat wanita yang dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan munculnya kelelahan kerja atau *burnout*. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Maslach (Ayers, 2007) yang mengatakan kondisi kelelahan kerja juga dapat disebabkan oleh adanya permasalahan dengan pasien dan rekan di tempat kerja serta ketidakmampuan menangani tugas dan beban kerja yang berlebihan.

Maslach (dalam Ayers, 2007)

berpendapat bahwa beberapa hal lain yang juga dapat memunculkan kondisi kelelahan kerja pada perawat adalah aktivitas kerja perawat yang memberikan pertolongan kepada pasien dalam kurun waktu yang cukup lama dan memiliki fokus pada hubungan antara pekerja dengan penerima layanan atau recipient. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Resmi (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan *burnout* dan *burnout* dengan *work family conflict*. Hubungan yang dihasilkan adalah hubungan yang positif, yang artinya semakin tinggi beban kerja dan *burnout* yang dirasakan oleh wanita bekerja maka semakin tinggi pula terjadinya *work family conflict*. Nada (2022) dalam penelitiannya juga menghasilkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *burnout*, yang artinya semakin tinggi *work family conflict* yang dialami maka semakin tinggi pula *burnout*.

Aiken (dalam Alexancer, 2009) mengatakan kondisi kelelahan kerja perawat diketahui lebih tinggi 40% dibandingkan tenaga medis lain. Fenomena ini di dukung oleh hasil penelitian Widanti (2010) yang juga mengungkapkan bahwa semakin banyak pasien yang ditangani oleh perawat dan jam kerja yang tinggi, dapat menyebabkan kondisi kelelahan kerja perawat juga semakin tinggi. Fenomena-fenomena yang terjadi pada perawat merupakan fenomena stres kerja yang apabila terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan dampak jangka panjang, sehingga muncul suatu kelelahan kerja atau *burnout*. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan National Safety Council (2004) bahwa *burnout* merupakan akibat kelebihan beban kerja yang paling umum. Gejala khusus pada *burnout* ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, sering absen, dan mengalami sakit.

Pines dan Aroson mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang disebabkan keterlibatan dalam jangka waktu

yang panjang pada situasi yang secara emosional penuh dengan tuntutan. (Pines & Arosen, dalam Cooper, 2003). Stanley (2004) mengatakan *burnout* pada dasarnya bukan gejala dari stres kerja tetapi merupakan hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan. Jadi, *burnout* merupakan suatu respon terhadap kondisi kerja yang stres. Berdasarkan penjelasan penulis tertarik untuk mengangkat dan membahasnya menjadi skripsi berjudul: “Hubungan Antara *Work family conflict* dan *Burnout* pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru”.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di rumah sakit idaman Kota Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data penelitian yang didapatkan berupa angka dan analisis menggunakan statistik. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa skala. Teknik analisis yang digunakan yaitu *corrected item-total correlation*. Analisis dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi (Azwar, 2015).

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang bekerja di rumah sakit Idaman Banjarbaru yaitu sebanyak 183 orang. Rentang usia subjek untuk penelitian ini mulai dari usia 24 tahun sampai dengan usia 45 tahun, dengan lama bekerja mulai dari 2 tahun. Sampel dipilih menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang dipilih dengan pertimbangan ciri-ciri spesifik atau

karakteristik tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu perawat yang bekerja di rumah sakit Idaman Kota Banjarbaru dan sudah menikah.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan dua instrument pengukuran yakni skala WFC (*Work family conflict*) dan skala *Burnout* yang disusun sendiri oleh peneliti yang terdiri dari tiga aspek yaitu *Time-based demands*, *strain-based demands*, dan *behavior-based conflict*. Skala WFC awalnya terdiri dari 72 item, kemudian setelah dilakukan uji coba maka item valid menjadi 45 item dengan nilai reliabilitas 0,901. Adapun pada skala *Burnout* yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan *low Personal Accomplishment*. Skala ini awalnya terdiri dari 49 item dan setelah dilakukan uji coba maka item valid menjadi 39 item, dengan nilai reliabilitas 0,891.

Prosedur

Prosedur dalam penelitian ini yaitu proses uji coba dan pengambilan data dilakukan mulai dari tanggal yang dilakukan dengan menggunakan *-google form* dan juga skala fisik yang diberikan kepada subjek. Kemudian data penelitian diambil dari hasil uji coba 14 Januari 2023 sampai dengan 31 Januari 2023. Setelah data terkumpul, selanjutnya di lakukan skoring kemudian analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk melakukan asumsi klasik yakni uji normalitas dan uji linearitas yang mana kedua uji tersebut merupakan prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* dari Karl Pearson

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi *product moment pearson* dari Karl Pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS.

HASIL

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang bekerja di rumah sakit

idaman Kota Banjarbaru yang sudah menikah, rentang usia subjek untuk penelitian ini mulai dari usia 24 tahun sampai dengan usia 45 tahun, lama bekerja mulai dari 2 tahun dengan total subjek yang didapat sejumlah 31 orang.

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel *Work family conflict*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Work family conflict</i>	$X < 105$	Rendah	1	3,2258%
	$105 \leq X < 165$	Sedang	27	87,0966%
	$165 \leq X$	Tinggi	3	9,6774%

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel *Burnout*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Burnout</i>	$X < 91$	Rendah	3	9,6774%
	$91 \leq X < 143$	Sedang	27	87,0966%
	$143 \leq X$	Tinggi	1	3,2258%

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	
	Sig.
<i>Work family conflict</i>	0,200
<i>Burnout</i>	0,200

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
<i>work family conflict burnout</i>	4,522	0,059

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Hasil Analisis Korelasi (r)	Sig.
<i>Work family conflict</i>		
<i>Burnout</i>	0,302	0,099

Berdasarkan hasil kategorisasi *work family conflict* pada tabel 1, diketahui bahwa 1 subjek (3,2258%) memiliki *work family conflict* yang rendah, 27 subjek (87,0966%) memiliki *work family conflict* sedang, dan 3 subjek (9,6774%) memiliki *work family conflict* tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi *burnout* pada tabel 2, diketahui bahwa 3 subjek (9,6774%) memiliki *burnout* yang

rendah, 27 subjek (87,0966%) memiliki *burnout* sedang, dan 1 subjek (3,2258%) memiliki *burnout* tinggi.

Berdasarkan data hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *work family conflict* dan *burnout* sebesar 0,200, yang mana nilai ini melampaui nilai probabilitas 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan data hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi (*linearity*) pada variabel *work family conflict* dan *burnout* sebesar 0,059, yang mana nilai ini kurang dari nilai probabilitas 0,05 maka data dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linear. Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *work family conflict* dan *burnout* dengan memiliki korelasi $r = 0,302$ dan taraf signifikansi 0,099 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif atau searah antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru dengan kategori rendah dan tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan signifikan antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru dapat dikatakan ditolak. Jadi, sesuai dengan pedoman interpretasi, dapat diketahui bahwa $r = 0,302$ yang diperoleh menunjukkan hubungan korelasi antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru termasuk dalam kategori rendah. Nilai positif pada hasil analisis korelasi (r) menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi *burnout* yang dimiliki perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru. Berdasarkan hasil uji analisis korelasi penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebesar $r = 0,302$ dari taraf signifikansi 0,099 ($p < 0,05$). Hasil korelasi $r = 0,302$ yang diperoleh berada pada tingkatan rendah yaitu 0,20 – 0,399 (Priyatno, 2010)). Nilai tersebut menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru yang berkorelasi secara tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat dikatakan ditolak, yaitu berupa tidak adanya hubungan signifikan antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarif dan Hari (2018) dengan judul penelitian *burnout* sebagai implikasi konflik peran ganda pada mahasiswa yang bekerja di Kota Makassar yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *burnout*, sedangkan konflik peran ganda dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada mahasiswa yang kuliah sambil bekerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi juga diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,302$ yang bernilai positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *work family conflict* dan *burnout*. Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi pula *burnout* yang terjadi pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru, dan sebaliknya semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah pula *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik Nada (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami maka semakin tinggi *burnout* yang dialami guru wanita di sekolah swasta. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work family conflict* maka semakin rendah *burnout* yang dialami guru wanita di sekolah swasta. Shah, dkk (2021) dalam studinya juga menjelaskan bahwa konflik keluarga kerja memiliki masalah yang serius bagi karyawan dan juga organisasinya, hal tersebut dikarenakan konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat

mempengaruhi kedua belah pihak dan berakibat pada rendahnya prestasi kerja, rendahnya produktivitas, absensi, kelelahan atau *burnout*, masalah kesehatan, kepuasan kerja yang rendah dan masalah lainnya yang dapat terjadi.

Hasil dari penelitian ini dalam hal *work family conflict* menunjukkan bahwa perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru memiliki tingkat *work family conflict* yang dikategorikan rendah (<105) sebanyak 1 orang dengan persentase 3,2258%, kemudian perawat yang memiliki tingkat *work family conflict* yang sedang ($105 - <165$) sebanyak 27 orang dengan persentase 87,09666% dan perawat yang memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi ada 3 orang dengan persentase 9,6774%. Hasil ini menunjukkan bahwa *work family conflict* yang terjadi di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru tergolong sedang, yang dimana para perawat mengalami konflik peran antara perannya sebagai perawat di tempat kerja dan sebagai ibu ketika di rumah. Hal tersebut didukung oleh pendapat Soeroso (2011) bahwa perawat wanita yang memiliki keluarga akan berperan ganda atau disebut *work family conflict*, yaitu peran yang dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Peran ganda ini menjadi masalah yang harus dipecahkan karena seseorang yang memegang peran ini secara otomatis harus bisa membagi waktu mereka, karena disatu sisi menuntut lebih banyak perhatian (Greenhaus & Beutel, 2015).

Subjek dengan variabel *burnout* memiliki kategorisasi rendah (9,6774%) sebanyak 3 orang, kemudian untuk kategorisasi sedang (87,09666%) sebanyak 27 orang dan untuk kategorisasi tinggi (3,2258%) sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru memiliki tingkat *burnout* yang sedang. Seperti dijelaskan oleh Mc Ghee (dalam Adjeng dan Adawiyah, 2013), *burnout* merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan secara mental, fisik

maupun emosional yang tentunya disebabkan oleh stress dalam jangka waktu yang lama. *Burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jenis pekerjaan, lingkungan aktivitas dan karakteristik individu (Maslach, 2003). Hal ini sesuai dengan aspek-aspek dalam layanan keperawatan yang dijelaskan oleh Wahyuni (2012) yaitu aspek perhatian, penerimaan, komunikasi, kerjasama, serta tanggung jawab.

Penelitian ini terdapat perbedaan skor pada jawaban tiap subjek, dikarenakan adanya perbedaan karakteristik subjek yang mengisi jawaban, seperti perbedaan lama masa kerja ataupun usia subjek yang menyebabkan adanya perbedaan tingkat *work family conflict* dan *burnout* yang ada di rumah sakit tempat ia bekerja yang dimana hal-hal tersebutlah yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya skor variabel.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai korelasi r sebesar 0,302, hasil ini menunjukkan hubungan *work family conflict* dan *burnout* termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan nilai r tersebut dapat diperoleh nilai r^2 ($0,302$) = 0,091. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sumbangan efektif *work family conflict* dengan *burnout* sebanyak 9,1% sedangkan 90,9% merupakan sumbangan dari faktor lain. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrini (2021) pada penelitiannya yang bertujuan mencari pengaruh *work family conflict* dan stress kerja pada karyawan memperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* dan stress kerja pada karyawan yang artinya *work family conflict* dapat dipengaruhi atau disebabkan oleh banyak faktor lain. Amalia (2001) dalam penelitiannya juga menyebutkan apabila wanita menjalankan 2 peran sekaligus yaitu sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga lebih sering mengalami stress dari pada pekerja wanita yang belum menikah. Indriyani (2009) dalam penelitiannya menjelaskan konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan yang positif terhadap terjadinya stress kerja pada perawat di rumah sakit

Roemani. Penelitian yang dilakukan oleh Wirakristama (2011) juga menjelaskan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja pada karyawan. Dari beberapa hasil penelitian yang disebutkan dapat dikatakan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berhubungan dengan *work family conflict* selain *burnout*.

Menurut Roth dan Gold (dalam Melita, 2022) terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap individu yang mengalami *burnout* yaitu, kurangnya dukungan sosial: kurang dukungan sosial dapat memunculkan *burnout* dalam sebagian penelitian, faktor demografis: seorang wanita akan mengalami level *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan pria, konsep diri: semakin bagus kemampuan seseorang dalam beradaptasi maka semakin kecil kemungkinan mengalami *burnout syndrome*, konflik peran ganda: yaitu manusia mempunyai peran ganda serta kewajiban yang tidak tepat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan sebesar 90,9% hubungan *work family conflict* dan *burnout*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* dan *burnout* pada perawat yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru. Hubungan positif yang didapatkan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami maka semakin tinggi pula *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat *work family conflict* yang terjadi maka semakin rendah *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru. Berdasarkan uji korelasi

didapatkan hasil yang menunjukkan hubungan korelasi antara *work family conflict* dan *burnout* yang termasuk dalam kategori rendah. Sumbangan efektif *work family conflict* dengan *burnout* yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 9,1% sedangkan 90,9% merupakan sumbangan yang dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari itu, *work family conflict* bukan satu-satunya faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat wanita yang sudah menikah dan bekerja di Rumah Sakit Idaman Kota Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, K., & Effendy. (2012). *Kajian sumber daya manusia kesehatan di Indonesia*. Salemba Medika.
- Ayers, S., Baum, A., & McManus, C. (2007). *Cambridge handbook of psychology, health and medicine (2thed)*. Cambridge University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of management review*, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Kusnanto. *Profesi dan praktik keperawatan profesional*. EGC; 2004.
- Maslach, Christina. (2003). *Burnout: the cost of caring*. Malor Books. Online.
- Pines, A. Aronson.E., & Elliot. (1989). *Career burnout: causes and cures*. Free Press.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Mediakom
- Stanley, T. L. (2004). Burnout: A manager's worst nightmare. *Supervision*, 65(5), 11-13.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Shah, S. H. A., Haider, A., Alvi, B., Zeb, A., Butt, A. F., & Shah, Z. (2021). The role of Work Family Conflict on Burnout and Organizational Citizenship Behaviors on Nurses in Health Sector in Pakistan. *Elementary Education Online*, 20(3), 2284-2284.

- Tjiptoheryanto, P., & Nagib, L. (2008). *Pengembangan sumber daya manusia diantara peluang dan tantangan*. LIPI Press.
- Urip E. Hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang interna RSUD prof. Dr. H.Aloe Saboe Kota Gorontalo. *J keperawatan*. 2015;3(3).
- Wahyuni, S. 2012. *Asuhan neonatus, bayi & balita*.EGC.
- Widanti, S., Budi, W., & Abidin Z. (2010). Tingkat burnout pada perawat di Rumah Sakit “X” Surabaya. *Poseidon Jurnal Ilmiah Psikologi & Psikologi Kelautan-Kemaritiman*,4, 1.