

## PENGARUH PSYCHOLOGICAL DISTRESS DAN BEBAN KERJA TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PERAWAT DI PANDEMI-COVID-19

### EFFECT OF PSYCHOLOGICAL DISTRESS AND WORKLOAD ON WORK-LIFE NURSE BALANCE IN PANDEMIC-COVID-19

Zahra Nabila Latama<sup>1</sup>, Muhardi<sup>2</sup>, Tasya Aspiranti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari 1, Bandung, 40116, Jawa Barat, Indonesia

#### INFO ARTIKEL

##### Sejarah Artikel:

Diterima 04 Februari 2022

Diperbaiki 24 Maret 2022

Disetujui 26 Maret 2022

Tersedia daring

##### Keywords:

Covid-19; Emergency Room Nurses; Psychological Distress; Workload; Work-life Balance.

##### Kata Kunci:

Beban Kerja; Covid-19; Perawat IGD; Psychological Distress; Work-life Balance.

##### DOI:

<https://doi.org/10.29313/performa.v19i01.9717>

ISSN-P: 1829-8680

ISSN-E: 2599-0039

##### Untuk mengutip dokumen ini:

Latama, Z. N., Muhardi, Aspiranti, T. (2022). Pengaruh Psychological Distress dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat di Pandemi-Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 19(1), 10–19.

© 2022 JMB. All rights reserved

\* [zahra.latama@gmail.com](mailto:zahra.latama@gmail.com)

#### ABSTRACT

Covid-19 is an infectious disease caused by Novel Coronavirus (2019-nCoV) and is now a pandemic occurring around the world. The Covid-19 pandemic has substantially changed the working conditions at the emergency room Sumedang Hospital, which is the only Covid-19 referral hospital in Sumedang district. Nurses are jobs that are most exposed to diseases and infections. Psychological distress and workload can affect the work-life balance of emergency room nurses. This study purposed to determine the effect of psychological distress, workload, on the work-life balance of emergency room nurses at Sumedang Hospital during the Covid-19 pandemic. The research method used is multiple linear regression test. The population in this study were all emergency room nurses at Sumedang Hospital who had agreed to participate in the study. The results showed that there is a negative effect of Psychological Distress on Work-life Balance and there is a negative effect of Workload on Work-life Balance. Furthermore, it was found psychological distress and workload simultaneously and significantly affected the work-life balance of the emergency room nurses at Sumedang Hospital during the Covid-19 pandemic.

#### ABSTRAK

Covid-19 merupakan penyakit menular yang dikarenakan Novel Coronavirus (2019-nCoV), yang menjadi pandemi di seluruh dunia. Pandemi Covid-19 telah mengubah kondisi bekerja di IGD RSUD Sumedang merupakan RS rujukan Covid-19 satu-satunya di kabupaten Sumedang. Perawat menjadi pekerjaan yang kerap terpapar penyakit serta infeksi. Distres psikologi dan beban kerja dapat mempengaruhi *work-life balance*. Tujuan riset adalah guna mengetahui pengaruh distres psikologi dan beban kerja terhadap *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19. Metode riset yang dipakai yakni uji regresi linear berganda. Populasi riset ialah seluruh perawat IGD RSUD Sumedang yang menyetujui untuk ikut dalam penelitian. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh negatif *Psychological Distress* terhadap *Work-life Balance* dan terdapat pengaruh negatif Beban Kerja terhadap *Work-life Balance*. Selanjutnya didapatkan bahwa *psychological distress* dan beban kerja secara serentak dan signifikan mempengaruhi *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19.

## PENDAHULUAN

Covid-19 ialah penyakit yang disebabkan oleh varian coronavirus terbaru yaitu ditularkan *Novel Coronavirus* (2019-nCoV) yang mengakibatkan flu biasa hingga penyakit serius pada manusia. Penyakit ini diumumkan oleh WHO pada tanggal 11 Februari 2020 dan hingga bulan Februari 2021, Covid-19 telah tersebar di 223 negara di seluruh dunia, kasus yang terkonfirmasi sudah mencapai 110.384.747, dan yang meninggal akibat Covid-19 mencapai 2.446.008 (World Health Organization, 2021).

Di Indonesia, Pemerintah Pusat mengumumkan kasus pertama juga kedua pada 2 Maret 2020, serta kasus ketiga juga keempat pada 6 Maret 2020. Hingga bulan Februari 2021, jumlah kasus positif mencapai 1.271.353 dengan jumlah pasien sembuh sejumlah 1.078.840 serta jumlah kasus meninggal sejumlah 34.316. Kasus Covid-19 di Indonesia menyebar di 34 Provinsi, dengan jumlah terbanyak pasien terinfeksi di Provinsi DKI Jakarta dan di Provinsi Jawa Barat. Tingginya kasus di DKI Jakarta dikarenakan DKI Jakarta merupakan Ibu Kota RI yang jadi pusat interaksi warga dan tempat transit masyarakat dari berbagai daerah. Sebagai ibu kota banyak sekali warga negara Indonesia dan warga asing yang datang ke Indonesia melalui Jakarta yang merupakan pusat pemerintahan dan pusat perekonomian. Hal tersebut meningkatkan potensi penularan Covid-19 di DKI Jakarta karena banyak orang melakukan interaksi di sana, sehingga jika tingginya interaksi berpotensi menimbulkan makin tingginya penularan. Tingginya kasus di DKI Jakarta merambat pada daerah yang dekat dengan DKI Jakarta yaitu Jawa Barat melalui Bandung (SatgasCovid-19, 2021)

Khususnya di Jawa Barat terdapat 193.348 kasus dengan rincian kasus sembuh sebanyak 161.047 dan kasus meninggal 2.174 (Humas Provinsi Jabar, 2021). Terdapat fenomena yang menarik di salah satu Kabupaten yang menjadi satelit Bandung Ibu Kota Jawa Barat, yaitu Kabupaten Sumedang, yang mana berbatasan langsung dengan Kota Bandung. Kabupaten Sumedang mempunyai wilayah seluas 153.124 ha serta berpenduduk hampir satu juta jiwa. Dengan total penduduk ini, faktanya rumah sakit di pusat kabupaten sumedang hanya ada dua, yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang dan satu rumah sakit swasta, sementara semua kasus Covid-19 di daerah Sumedang pasti dirujuk ke RSUD Sumedang terlebih dahulu. Kasus Covid-19 per Februari 2021 di Kabupaten Sumedang terdapat 2.007 kasus. Kasus dirawat/diisolasi sebanyak 121 orang dengan rincian: 27 dirawat (25 di RSUD, 2 di Fasyankes luar Sumedang), 94 isolasi mandiri, kasus sembuh/selesai Isolasi berjumlah 1.820 dan kasus meninggal mencapai 66 orang (PemkabSumedang, 2021)

Pandemi Covid-19 secara substansi telah mengubah kondisi bekerja di RSUD Sumedang. RSUD Sumedang menjadi rumah sakit rujukan Covid-19 satu-satunya di kabupaten Sumedang, sehingga semua pasien suspek Covid-19 yang membutuhkan perawatan di RS di Kabupaten Sumedang di rujuk ke RSUD Sumedang. Pintu masuk pasien ke rumah sakit selain melalui poliklinik adalah melalui bagian Instalasi Gawat Darurat. Saat pandemi berlangsung, maka tenaga medis yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat harus bekerja ekstra karena jumlah pasien dan kasus suspek yang terus naik meningkatkan beban pengobatan klinis. Staf di rumah sakit bisa menghabiskan berjam-jam dalam memakai dan melepas alat pelindung diri saat mereka akan memulai atau mengakhiri jam kerja yang berujung pada bertambahnya lelah mereka. Selain itu, staf rumah sakit juga khawatir saat mereka pulang ke rumah, mereka akan membawa kuman dan menularkannya pada keluarga. Hal ini mengakibatkan lingkungan rumah sakit menjadi lingkungan yang menimbulkan stress tinggi pada staf rumah sakit. Perubahan-perubahan ini dapat menimbulkan distress psikologis yang dapat dialami oleh para staf rumah sakit. Karenanya, tantangan terbesar dalam keadaan pandemi mungkin tidak hanya masalah teknis pengobatan tetapi juga masalah psikologis. Dalam sebuah studi terkait Covid-19 terlihat bahwa petugas kesehatan mengalami reaksi stres akut. Karenanya, untuk sektor kesehatan selain intervensi penyakit, metode untuk mengatasi hambatan psikologis staf rumah sakit dan melakukan intervensi krisis psikologis sangat dibutuhkan (Juan et al., 2020)

Tenaga kesehatan yang kerap berinteraksi dengan pasien dibanding lainnya ialah tenaga keperawatan (Romadhoni & Widowati, 2017). Peran sangat penting dimiliki oleh perawat, dikarenakan selama 24 jam mereka selalu berhubungan serta berinteraksi dengan pasien secara langsung. Urutan teratas jenis pekerjaan yang kerap terpapar penyakit hingga infeksi, seperti risiko paparan Covid-19 diduduki oleh perawat. Sebagaimana pernyataan *International Council of Nurses* bahwasanya sejumlah 90.000 perawat sudah terinfeksi Covid-19 serta yang meninggal lebih dari 260 (ICN, 2020).

Sudah banyak studi di sektor kesehatan yang menemukan bahwa perawat memiliki beban kerja yang

lebih tinggi dibanding dengan pekerja kesehatan lainnya seperti paramedik, staf pendukung, bahkan dokter (Purba, 2015). Perawat di RS memiliki beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik misalnya mengangkat pasien, pemasangan infus, pengamatan tanda vital, pemasangan oksigen, serta lainnya. Sedang beban kerja mental berwujud pekerjaan yang kompleks, mendampingi mental serta spiritual pasien ataupun keluarganya, terlebih bagi yang hendak melakukan pembedahan ataupun kondisi kritis, hingga membangun komunikasi secara baik dan efektif dengan pasien juga keluarganya. (Yudi et al., 2019).

Hasil riset Kusumaningsih et al. (2020), ditemukan sebagian besar perawat mengalami pekerjaan terlalu banyak terutama pada masa pandemi Covid-19. Produktivitas dalam bekerja seorang perawat akan menurun jika aktivitas kerja fisik yang melebihi kapasitas seorang perawat, akibatnya bisa terjadi hal-hal yang tak sesuai prosedur. Karenanya, perawat rentan melakukan kesalahan dalam melakukan tindakan keperawatan.

Sebagian besar perawat yang bertugas di IGD sudah berkeluarga serta mereka berusaha menyeimbangkan pekerjaan mereka sebagai perawat di IGD RSUD Sumedang dengan jam kerja yang bisa berbeda-beda setiap harinya karena diatur dengan shift dengan kewajiban mereka untuk tetap memiliki *bonding* yang kuat dengan keluarga mereka. Hal ini disebut dengan *Work-life Balance*, yang dimaknai sebagai kecakapan individu guna memenuhi komitmen pekerjaannya juga komitmen keluarganya, hingga pertanggungjawabannya serta aktivitas non-kerja lainnya. Cakupan dari *work-life balance* yakni keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, yang sama-sama membawa kepuasan bagi individu (Bataineh, 2019). Riset Holland et. al. (2019), mengatakan bahwasanya beban kerja mempengaruhi *work-life balance*. Risetnya memperlihatkan bahwasanya makin tinggi beban kerja, akan berefek negatif terhadap kehidupan individual mereka karena mereka akan semakin sulit mempertahankan *work-life balance*.

Distress psikologis serta beban kerja secara langsung mempunyai pengaruh terhadap kehidupan personal seorang perawat. Dari interview yang periset lakukan pada 20 Februari 2021 pada salah satu perawat IGD RSUD Sumedang, perawat IGD RSUD Sumedang mengemukakan bahwa semenjak adanya pandemi Covid-19 mereka semakin sulit membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Mereka merasakan sulit untuk mencapai *work-life balance* yang mereka harapkan akibat beberapa perubahan yang terjadi dan dirasakan langsung oleh mereka semenjak adanya pandemi Covid-19. Salah satunya disebabkan oleh bertambahnya jam kerja mereka yang diakibatkan oleh pemasangan alat pelindung diri yang berlapis-lapis dan membutuhkan waktu agak lama dibanding biasanya sehingga mereka perlu berangkat lebih awal serta waktu pulang yang menjadi terlambat diakibatkan oleh waktu yang dibutuhkan sebelum pulang ke rumah, yakni guna membersihkan dirinya terlebih dulu. Perawat IGD juga merasakan adanya ketakutan tertular atau menularkan, dan bahkan sudah ada beberapa perawat IGD yang positif Covid-19. Selain itu, mereka juga mengaku kesulitan mempertahankan *work-life balance* yang baik karena terkadang mereka bekerja melebihi jadwal yang ditentukan karena harus menggantikan rekan kerja mereka yang harus di isolasi akibat terpapar virus Covid-19. Dibanding perawat di ruangan lainnya, tuntutan pekerjaan lebih ditujukan kepada perawat IGD, dikarenakan sebagian besar pasien IGD ialah yang memerlukan penanganan segera. Semenjak pandemi Covid-19, beban kerja para perawat IGD pun bertambah karena penanganan pasien Covid-19 yang masuk ke IGD rata-rata merupakan pasien yang sudah memerlukan penanganan khusus yang perlu dipantau secara berkala. Selain menangani pasien Covid-19, para perawat IGD juga tetap harus memperhatikan pasien-pasien Non-Covid-19 dan melakukan pekerjaan-pekerjaan lain, semisal menerima pasien baru, menjalankan pemeriksaan tanda-tanda vital, melakukan pemasangan infus, melakukan tindakan terhadap pasien, dan lain-lain. Perawat IGD RSUD Sumedang mengemukakan bahwa lingkungan kerja mereka membuat tingkat stres yang cukup tinggi karena banyak sekali tindakan yang terus menerus dilakukan selama shift.

Diduga kondisi *psychological distress* dan beban kerja berpengaruh terhadap *work-life balance* perawat terutama pada pandemi Covid-19 yang berlangsung hingga kini. Perihal itu dipertegas dengan riset Juan et. al. (2020) bahwasanya staf rumah sakit menunjukkan bahwa mengalami *psychological distress* pada masa pandemi. Di lain sisi, beban kerja yang semakin bertambah disaat pandemi Covid-19 juga berpengaruh terhadap kemampuan staf rumah sakit terutama perawat IGD dalam mempertahankan *work-life balance*. Berdasarkan latar belakang itu, penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan riset berjudul "Pengaruh *Psychological Distress* dan Beban Kerja terhadap *Work-life Balance* pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Instalasi Gawat Darurat RSUD Sumedang). Riset berikut bertujuan guna menganalisis pengaruh *psychological distress* serta beban kerja, baik secara parsial ataupun simultan terhadap *work-life balance* pada perawat di IGD RSUD Sumedang pada masa pandemi Covid-19.

## LANDASAN TEORI

*Psychological distress* adalah manifestasi yang lebih luas dari masalah terkait kesehatan mental, yang mana gejala depresi serta kecemasan menjadi penanda, dan diketahui terus menunjukkan keparahan dengan masalah terkait stres (Liang et al., 2020). Pandemi COVID-19 menimbulkan kekhawatiran di antara orang-orang terutama di negara-negara yang terkena dampak, dan media memiliki efek yang besar dalam meningkatkan tekanan psikologis (Duran & Erkin, 2021). Dalam literatur, dilaporkan bahwa, terkait dengan Covid-19 sebagian besar masyarakat akan mengalami reaksi adaptasi emosional yang intens termasuk ketakutan penularan, efek karantina jangka panjang, dan kematian kerabat. Pengalaman yang diperoleh dari pandemi yang dialami sebelumnya telah menunjukkan bahwa, saat pandemi sedang berlangsung, gejala depresi, berbagai tingkat gangguan kecemasan, gangguan stres pasca trauma dan berbagai tingkat masalah psikologis seperti agresi, kecemasan, masalah tidur dan *attention-deficit* dapat berkembang di kalangan masyarakat umum (Duran & Erkin, 2021).

Dimensi dari *psychological distress* menurut Mirowsky & Ross (2012) terdiri dari kecemasan (*anxiety*) dan depresi, masing-masing akan terlihat pada dua wujud, yakni *mood* serta *malaise*. Keringat dingin, debaran jantung secara kencang, pingsan, pusing, tangan gemetar, ataupun panas di sekujur tubuh menjadi penanda kecemasan berwujud *malaise*. Rasa ketakutan, kekhawatiran, kecemasan, gampang tersinggung, serta tegang menjadi penanda kecemasan berwujud *mood*. Nafsu makan menghilang, sukar tidur, sukar berkonsentrasi, sukar mengingat, melaksanakan sesuatu susah payah, tak bisa bergerak, serta sedikit berbicara menandai depresi dalam *malaise*. Kemurungan, kekurangan semangat, kesedihan, kesepian, rasa gagal dalam hidup, merasa tak ada yang benar, gampang terganggu, serta ingin mati menandai depresi dalam *mood*. Indikator distres psikologis dapat dilihat dari Skala Kessler (K10). Skala Kessler adalah indikator sederhana dari distres psikologis yang melibatkan sepuluh pertanyaan berkenaan dengan kondisi emosional masing-masing dengan lima taraf skala respons. Alat ukur ini dapat digunakan sebagai skrining singkat untuk mengidentifikasi tingkat distres psikologis (Kessler et al., 2003).

Beban kerja merupakan hasil berinteraksi antara tuntutan, lingkungan kerja, kemampuan, keterampilan, perilaku, serta pemahaman pekerja (Munandar, 2014). Jika melihat dari sisi ergonomi, tiap beban kerja yang individu terima diharuskan sesuai serta berimbang, baik atas kemampuan fisik, pengetahuan, ataupun keterbatasan individu yang menerimanya. Selanjutnya Munandar (2014) mengklasifikasikan beban kerja ke dalam sejumlah faktor intrinsik, yakni tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berkenaan bahwasanya saat menjalankan pekerjaan tiap pegawai diharuskan dalam kondisi sehat. Terkait tuntutan tugas, hal ini berkenaan dengan shift ataupun kerja malam yang acapkali mengakibatkan kelelahan akibat dari berlebihannya beban kerja. Indikator atas beban kerja bisa diamati dengan *NASA-TLX*, suatu cara analisis beban kerja mental yang pegawai hadapi dalam melaksanakan beragam kegiatan dalam kerjanya (Hart, 2006).

Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, yang sama-sama membawa kepuasan bagi perorangan menjadi cakupan *Work-life balance* (Bataineh, 2019). Sulitnya menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kondisi keluarga bisa memicu stres ataupun produktivitas yang menurun serta kesejahteraan yang menurun (Bataineh, 2019). Banyak organisasi di negara barat menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja, di mana karyawan sekarang lebih memilih kehidupan kerja yang seimbang daripada upah tinggi.

Skala *work-life balance* yang tersusun oleh 4 dimensi, menurut Fisher, et. al, (2009) yakni: Pertama, *Work Interference with Personal Life*, yang mana acuannya pada sejauh apa kehidupan pribadi bisa terganggu oleh pekerjaan. Semisal, sulitnya mengatur waktu bagi kehidupan pribadi individu yang bekerja. Kedua, *Personal Life Interference with Work*, acuannya ialah sejauh apa kehidupan kerja terganggu oleh kehidupan pribadinya. Semisal, jika permasalahan yang individu miliki dalam kehidupannya, perihal ini

bisa mengganggu kinerjanya. Ketiga, *Work Enhancement of Personal Life*, acuannya ialah sejauh apa mutu hidup pribadinya bisa meningkat oleh pekerjaan. Semisal, Keterampilan yang individu peroleh ketika kerja, memberi peluang guna memanfaatkan keterampilannya dalam keseharian. Keempat, *Personal Life Enhancement of Work*, merujuk sejauh mana performa individu dalam kerja bisa ditingkatkan oleh kehidupan pribadinya. Semisal, jika individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya, hal itu bisa menjadikan suasana hatinya ketika bekerja menyenangkan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai pada riset berikut ialah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dipakai pada riset berikut ialah teknik *3 in 1* yang terdiri dari 3 instrumen penelitian yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Pada riset ini memakai metode analisis regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian diawali dengan penyebaran kuesioner kepada 36 responden yaitu perawat IGD RSUD Sumedang. Kuesioner terdiri atas 3 (tiga) bagian, yaitu pertama tanggapan responden atas *psychological distress* yang terdiri atas 10 butir pertanyaan, kedua adalah tanggapan responden mengenai beban kerja yang terdiri atas 12 butir pertanyaan, dan yang ketiga adalah tanggapan responden mengenai *work-life balance* yang terdiri atas 17 butir pertanyaan. Berikut gambaran umum dari responden riset:

**Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – laki	15	42%
Perempuan	21	58%
Usia		
30 – 34 tahun	6	17%
35 – 39 tahun	13	36%
40 – 44 tahun	15	42%
≥ 45 tahun	2	5%
Pendidikan Terakhir		
Diploma	29	80%
Sarjana	6	17%
Pascasarjana	1	3%
Periode Pengabdian		
0 – 10 tahun	12	34%
11 – 20 tahun	21	58%
>20 tahun	3	8%
Golongan Jabatan		
Kepala Ruangan	1	3%
Perawat Primer	10	28%
Perawat Associate	25	69%

Sumber: Data diolah, 2021

**Tabel 2. Uji F (Uji Simultan)**

Model Regresi	F-hitung	F-tabel	p-value
<i>Psychological distress</i> dan Beban Kerja	21,714	3,2	0,00
		84918	0

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasar tabel diatas, skor F-hitung pada variabel *psychological distress* dan beban kerja terhadap *work-life balance* adalah 21,714. Jika melihat skor F-tabel sejumlah 3,284918 maka skor F-hitung terlihat lebih besar, sehingga  $H_0$  ditolak. Hubungan tersebut mempunyai *p-value* 0,000, sehingga *p-value* <0,05,  $H_0$  ditolak. Maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel *psychological distress* dan beban kerja pada uji simultan secara serentak dan signifikan mempunyai pengaruh terhadap *work-life balance* pada perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19.

Dibawah ini merupakan persamaan antara variabel *psychological distress* dan beban kerja terhadap *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang pada masa pandemi Covid-19:

$$Y = A - b_1X_1 - b_2X_2$$

$$Y = 80,594 - 0.584X_1 - 0.518X_2$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = *Work-life balance*

X1 = *Psychological Distress*

X2 = Beban kerja

Persamaan regresi linier diatas dapat diartikan:

Koefisien regresi bagi konstanta sejumlah 80,594 menunjukkan bahwa jika variabel X yaitu *Psychological Distress* (X1) dan Beban Kerja (X2) diasumsikan bernilai nol atau tetap maka *Work-life Balance* (Y) akan meningkat sejumlah 80,594 satuan. Skor Koefisien Regresi variabel *Psychological Distress* (X1) sejumlah -0,584 maknanya jika variabel bebas lain skornya tetap serta *Psychological Distress* naik sejumlah 1 satuan, *Work-life Balance* (Y) akan mengalami penurunan sejumlah -0,584, yang berarti semakin meningkat *Psychological Distress* yang dirasakan oleh perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19, maka akan semakin menurunkan *Work-life balance* para perawat tersebut. Skor Koefisien Regresi variabel Beban Kerja (X2) sejumlah -0,518 maknanya jika skor tetap dimiliki variabel bebas lainnya, kenaikan sejumlah 1 satuan dialami beban Kerja, maka penurunan akan dialami *Work-life Balance* (Y) sejumlah 0,518, yang berarti yang semakin meningkat beban kerja yang dirasakan oleh perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19, maka akan semakin menurunkan *Work-life balance* para perawat tersebut.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
.754 <sup>a</sup>	,568	,542

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasar tabel diatas bisa kita ketahui bahwa skor koefisien determinasi antara variabel X dengan Y ialah sejumlah 0,542 perihal itu berarti bahwasanya 54,2% keragaman *Work-life Balance* dapat dijelaskan oleh keragaman variabel *Psychological Distress* dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dijelaskan faktor lainnya yang tak dikaji pada riset ini, semisal sikap, kepribadian, kecerdasan emosi, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial.

**Tabel 4. Uji Hipotesis t1 *Psychological Distress* Terhadap *Work-life Balance***

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel (df=34)	p-value
<i>Psychological Distress</i>	-2,181	-2,032	0,036

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasar uji-t1, skor t-hitung pada variabel *psychological distress* terhadap *work-life balance* adalah -2,181. Jika melihat skor t-tabel sejumlah -2,032, maka skor t-hitung terlihat lebih besar, sehingga  $H_0$  ditolak. Hubungan tersebut mempunyai *p-value* <0,05 yaitu 0,036, maka  $H_0$  ditolak. Dilihat dari koefisien *psychological distress* dan t-hitung, variabel *psychological distress* memiliki tanda koefisien negatif, hal ini berarti variabel *psychological distress* dan variabel *work-life balance* mengarah hubungan negatif yang

maknanya makin tinggi *psychological distress* akan makin rendah *work-life balance*. Maka kesimpulan yang bisa diambil adalah variabel *psychological distress* pada uji parsial mempunyai pengaruh negatif signifikan atas *work-life balance*.

**Tabel 5. Uji Hipotesis t2 Beban Kerja Terhadap *Work-life Balance***

Variabel Independen	t-hitung	t-tabel (df=34)	p-value
Beban Kerja	-2,491	-2,032	0,018

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasar uji-t2, skor t-hitung variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah -2,491. Jika melihat skor t-tabel sejumlah -2,032, maka skor t-hitung terlihat lebih besar, sehingga  $H_0$  ditolak. Hubungan tersebut mempunyai p-value <0,05 yaitu 0,018, maka  $H_0$  ditolak. Dilihat dari koefisien beban kerja dan t-hitung, variabel beban kerja memiliki tanda koefisien negatif, hal ini berarti variabel beban kerja serta variabel *work-life balance* memiliki relasi yang arahnya yang negatif yang maksudnya makin tinggi beban kerja, akan makin rendah *work-life balance*. Bisa ditarik simpulan bahwa variabel beban kerja pada uji parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*.

## PEMBAHASAN

Keseimbangan kehidupan kerja yang dilaksanakan lewat memprioritaskan antara kerja (karir serta ambisi) dengan gaya hidup (kesehatan, kesenangan, rekreasi, keluarga, serta pengembangan spiritual) ialah *work-life balance* (Fapohunda, 2014). Selain itu bisa dimaknai pula sebagai salah satu kunci terwujudnya efektivitas mutu kerja individu. Jika perusahaan tak mengelolanya dengan baik, akan memengaruhi karyawan serta perusahaan. Perihal itu terbukti oleh riset Cahill et al. (2015) yang mengatakan bahwasanya jika lebih banyak waktu yang habis di tempat kerja oleh tuntutan pekerjaan serta waktu di rumah lebih sedikit akan memengaruhi *work-life balance*-nya.

Dikarenakan kerap kali perawat berjumpa dengan pasien, keluarga pasien, dokter, ditambah dengan adanya kondisi pandemi Covid-19 dengan segala protokol kesehatan baru yang harus dilakukan, hal ini bisa menjadikan sumber stresnya, yakni kondisi adanya kesenjangan antara tuntutan lingkungan dengan sumber daya yang sifatnya biologis, psikologis, serta sosial. Perawat yang mengalami stres akan berbeda bergantung stresor tempatnya bekerja, sedangkan instalasi gawat darurat merupakan unit bekerja dengan stresor paling tinggi di rumah sakit.

Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki irregular shift dan juga shift malam. Menurut Cheng & Cheng (2017) di antara semua jenis shift, pekerja dengan shift malam tetap ditemukan memiliki durasi tidur terpendek, tingkat kelelahan tertinggi, dan prevalensi insomnia dan gangguan mental ringan tertinggi. Shift malam dikaitkan dengan risiko gangguan tidur dan masalah kesehatan mental yang besar. Di lain sisi, irregular shift, terlebih shift malam bisa mengurangi mutu tidur serta *psychological well-being*, yang akan memengaruhi *work-life balance*. Kondisi pandemi Covid-19 membuat shift perawat semakin menjadi tidak beraturan karena ketika pasien sedang meningkat drastis maka akan terjadi penyesuaian shift pada perawat, ditambah bila ada rekan perawat yang terkena Covid-19, maka rekan yang lain nya harus segera mengisi jadwal perawat yang harus isolasi mandiri tersebut. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang semakin meningkat pada perawat yang berkontribusi pada *work-life balance* pada perawat IGD.

*Work-life balance* berkaitan dengan *psychological distress* dan beban kerja pada perawat IGD RSUD Sumedang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Muthukumar, M. Savitha, R. dan Kannadas (2014) bahwa faktor psikologis serta lingkungan memengaruhi *work-life balance*. Sejumlah aspek psikologis, diantaranya bagaimana reaksi atas sebuah kondisi, bagaimana penanganan atas sebuah kondisi, serta bagaimana pengelolaan tekanan kerja serta manajemen emosi oleh individu, dalam hal ini ialah bagaimana perawat IGD bereaksi terhadap situasi pandemi Covid-19, bagaimana perawat IGD menangani situasi pandemi Covid-19, dan bagaimana pengelolaan atas tekanan kerja juga manajemen emosi. Ketika semua hal tersebut gagal dicapai atau tidak bisa dikelola dengan baik, maka output yang dihasilkan adalah *psychological distress* yang tinggi yang akan memberikan pengaruh pada *work-life balance* yang menjadi rendah. Faktor penting lainnya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja berkontribusi menentukan beban kerja, bila beban kerja tinggi, maka akan berkontribusi pula pada *work-life balance* yang rendah.

*Psychological distress* yang meningkat melebihi kapasitas seseorang akan berakibat kepada menurunnya *work-life balance*. Hal itu selaras dengan riset Salim (2021) bahwasanya adanya pengaruh antara modal psikologis atas *work-life balance*. Perihal itu bisa dimaknai bahwasanya makin tinggi modal psikologis seseorang atau makin rendah *psychological distress* yang dimiliki seseorang, maka *work-life balance* akan semakin meningkat. *Psychological distress* yang dialami oleh perawat dapat mempengaruhi *work-life balance* perawat tersebut dikarenakan saat mereka berhadapan dengan pekerjaan, tuntutan, serta tanggung jawab yang sulit mereka penuhi, mereka akan stres dalam bekerja yang akan berdampak pada *work-life balance* perawat tersebut.

Riset lain juga dijalankan Arief et al. (2021) mengenai pengaruh mutu kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja melalui *employee engagement*. Riset itu memperkuat teori bahwasanya *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif signifikan. Perihal itu memberi bukti bahwasanya jika *work-life balance* pegawai baik, kepuasan kerja meningkat. Mutu kehidupan kerja secara positif signifikan memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*, ini membuktikan bahwasanya mutu kehidupan kerja akan menghasilkan peningkatan *employee engagement*, apabila peningkatan terjadi pada kepuasan kerja, *employee engagement* akan meningkat pula.

Beban kerja yang meningkat melebihi kapasitas seseorang akan berakibat kepada menurunnya *work-life balance*. Perihal itu selaras dengan riset Nurwahyuni (2019) mengatakan bahwasanya beban kerja secara negatif signifikan mempunyai pengaruh atas *work-life balance*. Perihal itu memiliki arti bahwa makin rendah pegawai merasakan beban kerja, *work-life balance* akan makin meningkat, begitu pula sebaliknya, makin tinggi beban kerja karyawan, makin rendah *work-life balance*.

Pada riset Aprilia (2019) mengenai relasi beban kerja perawat IGD wanita atas *work-life balance*, didapatkan adanya korelasi negatif signifikan dari beban kerja perawat IGD wanita atas *work-life balance*. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Makhmut (2020) dimana pengujian analisis jalur pengaruh beban kerja atas *work-life balance* menunjukkan koefisien negatif dan signifikan, hal ini berarti beban kerja yang tinggi akan menurunkan *work-life balance* pegawai. Berdasar hasil riset Sitanggang & W. Ikhrum (2020) diperoleh bahwasanya *work-life balance* serta beban kerja mempunyai andil atas stres kerja karyawan. Perihal itu akan berimbas pada kurangnya keseimbangan hidup kerja, begitupun sebaliknya.

Melihat kondisi perawat IGD RSUD Sumedang terhadap fenomena yang terjadi seperti waktu kerja yang melebihi ketentuan dari jam kerja, meningkatnya jumlah pasien, tuntutan pelayanan prima, serta pandemi Covid-19 yang membuat shift kerja para perawat IGD RSUD Sumedang berubah-ubah sesuai dengan keadaan IGD RSUD Sumedang, hal-hal tersebut adalah faktor yang dapat membuat menurunnya *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang.

Sebuah permasalahan pokok guna diperhatikan bagi semua pegawai serta instansi ialah keseimbangan kehidupan kerja, dikarenakan sangat melelahkannya berhadapan dengan dua ataupun lebih tuntutan yang bersaing guna terpenuhi, selain bisa memicu stres, kondisi itu pula bisa menurunkan produktivitas pegawai. Perihal ini bagian terpentingnya ialah bagaimana perawat IGD RSUD Sumedang mampu menyeimbangkan kehidupan personal dan bekerja juga bagaimana efektivitas kebijakan serta praktik di lingkungan kerja guna mendukung perawat IGD meraih tujuan yaitu terciptanya *work-life balance* yang baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasar hasil riset bisa disimpulkan bahwa: (i) Semakin tinggi *psychological distress*, akan makin menurunkan *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19. (ii) Makin tinggi beban kerja, akan makin menurunkan *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19. (iii) *Psychological distress* dengan beban kerja, secara simultan dan signifikan berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang pada masa pandemi Covid-19.

### **Saran**

Berdasar hasil riset dan simpulan pengaruh *psychological distress* dan beban kerja terhadap *work-life balance* perawat IGD RSUD Sumedang di masa pandemi Covid-19, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut, yaitu: (i) Penulis menyarankan pada pihak manajemen guna lebih memperhatikan berkenaan dengan *psychological distress* yang perawat alami lewat pemberian pelatihan mengenai cara



mengelola stress yang baik, penyuluhan tentang *psychological distress* beserta dampak dan cara pencegahannya, juga bisa lewat mengadakan seminar berkenaan dengan kesehatan mental ataupun pemenuhan keterbutuhan psikologis bermutu. (ii) Penulis menyarankan pada pihak manajemen untuk mengurangi beban kerja. Terkait hal ini, manajemen bisa melakukan penarikan tenaga kerja atau penambahan perawat di IGD. Hal ini dilakukan agar beban kerja perawat menjadi lebih merata dan dapat menciptakan *work-life balance* yang baik. Perihal lainnya yang bisa dilaksanakan ialah rotasi perawat secara berkala, hal ini dilakukan agar perawat IGD tidak jenuh dengan lingkungan kerja dengan stressor tinggi. Manajemen juga harus mengevaluasi mengenai libur kerja atau cuti kerja para perawat IGD apakah sudah cukup atau tidak dan mengevaluasi mengenai jeda antar shift sudah optimal atau tidak, dengan harapan perawat bisa mempergunakan waktu istirahat mereka dengan baik dan ketika saat bekerja tiba perawat bisa bekerja optimal di tempat kerja. (iii) Penulis menyarankan pada pihak manajemen untuk lebih memedulikan taraf kesejahteraan atas berimbangnya kehidupan kerja perawat IGD dengan cara mengkaji ulang sistem penjadwalan shift kerja dan mencegah adanya *overtime* di tempat kerja dengan cara membuat sistem yang baik agar perawat IGD bisa membagi waktunya antara pekerjaan dengan kehidupan personal sehingga tercipta *work-life balance* yang lebih baik. (iv) Penulis menyarankan kepada manajemen untuk lebih memedulikan keterbutuhan psikologis ataupun kesehatan mental perawat IGD lewat diadakannya sejumlah program yang mendorong guna peningkatan keseimbangan kehidupan-kerja tiap individu, seperti team-building atau family gathering yang dilakukan secara berkala, selain itu manajemen bisa membuat sistem *reward* untuk perawat IGD agar mereka bisa lebih bersemangat dalam bekerja dan membuat mereka merasa lebih dihargai. Lalu untuk perawat dengan tingkat *psychological distress* yang sedang dan tinggi, beban kerja tinggi, serta *work-life balance* yang rendah, manajemen diharap bisa memberi ketersediaan informasi secara konsisten serta terstruktur, memberi ketersediaan sumber daya memadai, memberi ketersediaan konselor ataupun konseling personal, sebagai wujud intervensi tingkat individu.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan terima kasih kepada Prof. Dr. Muhardi, SE., M.Si. serta Dr. Tasya Aspiranti, SE., M.Si. atas dampingan yang telah diberikan kepada penulis dalam pembuatan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, K. H. P. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Perawat Igd Wanita*. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/21427>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259–269.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. In *International Business Research* (Vol. 12, Issue 2, p. 99). <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsoupes, 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>
- Cheng, W. J., & Cheng, Y. (2017). Night shift and rotating shift in association with sleep problems, burnout and minor mental disorder in male and female employees. In *Occupational and Environmental Medicine* (Vol. 74, Issue 7, pp. 483–488). <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103898>
- Duran, S., & Erkin, Ö. (2021). Psychologic distress and sleep quality among adults in Turkey during the COVID-19 pandemic. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 107, 110254. <https://doi.org/10.1016/J.PNPBP.2021.110254>
- Fapohunda, T. M. (2014). An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. In *Journal of Human Resources Management and Labor Studies* (Vol. 2, Issue 22, pp. 71–89). [http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol\\_2\\_No\\_2\\_June\\_2014/5.pdf](http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_2_June_2014/5.pdf)
- Hart, S. G. (2006). *NASA-TASK LOAD INDEX (NASA-TLX); 20 YEARS LATER*. [http://humansystems.arc.nasa.gov/groups/TLX/downloads/HFES\\_2006\\_Paper.pdf](http://humansystems.arc.nasa.gov/groups/TLX/downloads/HFES_2006_Paper.pdf)
- 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>
- Humas Provinsi Jabar. (2021). Pikobar - Pusat Informasi dan Koordinasi COVID-19 Jawa Barat. In *Pemerintah Provinsi Jawa Barat* (pp. 20–22).
- ICN. (2020). ICN calls for data on healthcare worker infection rates and deaths | ICN - International Council of Nurses. In *Icn*. <https://www.icn.ch/news/icn-calls-data-healthcare-worker-infection-rates-and-deaths>
- Juan, Y., Yuanyuan, C., Qiuxiang, Y., Cong, L., Xiaofeng, L., Yundong, Z., Jing, C., Peifeng, Q., Yan, L., Xiaojiao, X., & Yujie, L. (2020). Psychological distress surveillance and related impact analysis of hospital staff during the COVID-19 epidemic in Chongqing, China. *Comprehensive Psychiatry, 103*, 152198. <https://doi.org/10.1016/J.COMPPSYCH.2020.152198>
- Kessler, R. C., Barker, P. R., Colpe, L. J., Epstein, J. F., Gfroerer, J. C., Hiripi, E., Howes, M. J., Normand, S.-L. T., Manderscheid, R. W., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2003). Screening for Serious Mental Illness in the General Population. *Arch Gen Psychiatry*.
- Kusumaningsih, D., Gunawan, M. R., Zainaro, M. A., & Widiyanti, T. (2020). Hubungan beban kerja fisik dan mental perawat dengan penerapan pasien safety pada masa pandemi Covid 19 di Upt puskesmas rawat inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development, 2*(2), 108–118. <https://ijhd.upnvj.ac.id/index.php/ijhd/article/view/93>
- Liang, L., Gao, T., Ren, H., Cao, R., Qin, Z., Hu, Y., Li, C., & Mei, S. (2020). Post-traumatic stress disorder and psychological distress in Chinese youths following the COVID-19 emergency. In *Journal of Health Psychology* (Vol. 25, Issue 9, pp. 1164–1175). <https://doi.org/10.1177/1359105320937057>
- Makhmut, K. D. I. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayan Pajak Pratama Jember Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Jember.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2012). Social causes of psychological distress (Second Edition). In *Social Causes of Psychological Distress* (pp. 1–320). <https://doi.org/10.4324/9781315129464>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Muthukumar, M. Savitha, R. dan Kannadas, P. (2014). Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management, 6*(8), 827–832.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 7*(1), 1–9.
- PemkabSumedang. (2021). *Statistik COVID 19\_19Jan2021.pdf*. Pemerintah Kabupaten Sumedang.
- Purba, Y. S. (2015). Hubungan Beban Kerja Perawat Pelaksana dengan Perilaku Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien. *Jurnal Impuls - Binawan, 2*(September), 54–60. <http://journal.binawan.ac.id/impuls/article/view/10>.
- Romadhoni, S., & Widowati, E. (2017). Penerapan kewaspadaan standar sebagai upaya pencegahan bahaya biologi pada tenaga keperawatan. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development), 1*(4), 14–24. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/higeia/article/view/15406>
- Salim, V. A. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Kesadaran Penuh Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Tenaga Kependidikan Wanita. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 9*(3), 548. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i3.6499>
- SatgasCovid-19. (2021). Peta Sebaran Covid-19. In *Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19* (pp. 1–7). <https://covid19.go.id/peta-sebaran>
- Sitanggang, P. H., & Ikhrum, W. M. A. D. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan beban Kerja Terhadap Stres Kerja ( Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 9*(2).
- World Health Organization. (2021). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard With Vaccination Data. In *Who* (pp. 1–5). <https://covid19.who.int/>
- Yudi, D., Tangka, J. W., & Wowiling, F. (2019). Hubungan beban kerja fisik dan mental perawat dengan penerapan pasien safety di igd dan icu. *E-Journal Keperawatan (e-Kp), 7*(1), 1–9.