

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan masyarakat yang bergerak di bidang kesehatan dan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kesehatan masyarakat (Pratama, 2016). Civitas medis yang ada di rumah sakit terdiri atas beberapa bagian, seperti dokter, perawat, apoteker, dan lainnya. Perawat merupakan salah satu bagian penting bagi setiap rumah sakit. Hal ini dikarenakan perawat merupakan pihak yang terus memberikan pelayanan terhadap pasien selama 24 jam. Dalam setiap rumah sakit juga jumlah perawat yang bekerja di dalamnya berkisar mulai 55 hingga 65% dari total keseluruhan civitas medis (Pratama, 2016). Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang mayoritas perawatnya berjenis kelamin perempuan, baik itu perempuan yang telah menikah dan yang belum menikah (Saputra, 2021).

Dalam lingkup kesehatan, tenaga medis seperti perawat memiliki tanggung jawab yang besar akan keselamatan pasien, sehingga dituntut untuk dapat profesional pada saat bekerja. Perawat perempuan yang telah menikah, tentunya tuntutan dan tanggung jawab yang dimiliki bukan hanya seputar tuntutan dan tanggung jawab profesional pada ranah pekerjaan, melainkan juga tuntutan dan tanggung jawab sebagai ibu di ranah keluarga. Individu yang memiliki peran sebagai perawat sekaligus ibu rumah tangga memiliki dua beban dan tuntutan peran yang harus dijalankan secara bersamaan (Sutarman et.al, 2024).

Peran ganda dapat berdampak terhadap *work-life balance* perawat. Hal ini dikarenakan individu harus membagi waktu, tenaga, dan atensi ke tanggung jawab profesional di ranah pekerjaan namun juga tidak melupakan peran dan tanggung jawab keluarga secara maksimal. Perawat memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan. Di sisi lain, seorang perawat, khususnya perawat perempuan yang telah menikah, juga harus menjalankan peran dan tanggung jawab di rumah sebagai ibu rumah tangga. Hal ini nantinya akan menjadi sebuah konflik apabila individu tidak mampu dalam menyeimbangkan kedua peran secara bersamaan (Mokodompit, 2019).

Dalam bekerja dan menjadi seorang ibu rumah tangga, individu memiliki banyak kesulitan yang nantinya akan dihadapi untuk menyeimbangkan peran dan tanggung jawab dalam keluarga. Agar dapat menyeimbangkan hal tersebut, *work-life balance* penting dimiliki oleh individu, khususnya perempuan yang telah menikah dan memilih untuk bekerja. Pratiwi, et al. (2024) menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki dua makna bagi individu, yakni untuk menentukan skala prioritas dan juga kemampuan untuk membagi waktu.

Fisher, et al. (2009) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang

sedang dijalani. Lockwood (2003) menyebutkan definisi dari *work-life balance* ialah sebuah kondisi ketika individu dapat mengelola tugas dan kewajiban dalam ranah pekerjaan dan ranah keluarga secara seimbang. Apabila individu memiliki *work-life balance* yang baik, maka individu dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas yang lain, seperti melakukan *quality time* bersama keluarga dan tidak hanya berfokus pada pekerjaan (Lolita & Mulyana, 2022).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chendra, et al (2023) menyebutkan bahwa terdapat beberapa alasan yang menjadikan *work-life balance* menjadi sebuah kebutuhan individu, mulai dari dapat meningkatkan hubungan dengan keluarga dan lingkungan sosial, meningkatkan produktivitas, hingga meningkatkan kesehatan mental dan fisik individu. Harahap (2023) menjelaskan bahwa individu yang tidak mampu dalam menyeimbangkan dan mengatur waktu dengan baik dalam pekerjaan dan aktivitas lain nantinya akan menimbulkan suatu permasalahan dalam *work-life balance*. Salah satu permasalahan *work-life balance* yang sering dialami oleh perawat ialah jadwal shift yang tidak *flexible*. Setyaningwidhi & Yanuvianti (2018) menjelaskan bahwa dalam *shift* tertentu perawat terkadang kesulitan dan kelelahan untuk menjalankan tanggung jawab dan aktivitas dalam lingkup rumah tangga.

Dalam lingkungan sekitar Rumah Sakit X, nilai-nilai tradisional dan budaya patriarki masih cukup dipertahankan oleh masyarakat sekitar. Sutarman (2024) menjelaskan bahwa dalam budaya tradisional, perempuan diwajibkan untuk memegang kendali penuh di dalam sebuah keluarga. Perempuan bekerja yang berada dalam budaya patriarki akan mendapatkan tekanan terhadap *work-life balance* dan akan diberikan beban tanggung jawab dalam keluarga yang lebih besar sesuai dengan norma gender yang berlaku di lingkungan sekitar (Nugrawati & Prasety, 2021). Pada lingkungan sosial yang masih meyakini bahwa perempuan yang memegang tanggung jawab utama dalam urusan rumah tangga, individu yang memiliki peran sebagai perawat sekaligus ibu rumah tangga sering kali menghadapi beban dan tuntutan ganda. Oleh karenanya, Rumah Sakit X dipilih sebagai lokasi penelitian karena kondisi sosial di sekitar menggambarkan tantangan yang dihadapi oleh perawat perempuan yang telah menikah dalam menyeimbangkan peran di kedua ranah pekerjaan dan ranah keluarga.

Dalam wawancara awal pada beberapa perawat di Rumah Sakit X perawat menjelaskan bahwa dalam beberapa *shift* kerja tertentu, perawat merasa kewalahan untuk mengurus rumah dan menyiapkan keperluan anak sebelum atau setelah perawat pulang dari bekerja. Seperti contoh, ketika perawat pulang dari *shift* malam, perawat harus segera menyiapkan makanan dan juga perlengkapan anak di pagi hari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilyushina (2019) menjelaskan bahwa tanggung jawab dan kewajiban dalam mengurus rumah tangga serta mengurus anak sering kali dianggap sebagai tanggung jawab perempuan dan laki-laki dibebaskan dari tanggung jawab tersebut. Fenomena yang masih menganggap bahwa pengasuhan anak sebagian besar dilakukan oleh perempuan mengakibatkan banyak ibu bekerja yang sulit mencapai *work-life balance* karena perlu menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab atas keluarga yang lebih besar daripada yang dilakukan oleh laki-laki (Alarif & Basahal 2023; Uddin 2021).

Dikarenakan perawat memiliki beban pekerjaan yang berat, tekanan pekerjaan, hingga keterbatasan waktu untuk istirahat dan berkumpul dengan keluarga sehingga membuat perawat mengalami penurunan kinerja. Devayasmin & Jati (2024) menjelaskan bahwa kualitas dan kinerja perawat dalam bekerja dilihat dari tingkat keberhasilan perawat dalam melayani pasien dan mengerjakan tugas dengan baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tangkeallo (2018) yang menemukan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja individu dalam pelaksanaan kerja di suatu rumah sakit di Kabupaten Tana Toraja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dikarenakan adanya persepsi individu yang sudah memiliki kehidupan sosial yang baik, sehingga tidak menimbulkan masalah serius dalam ranah pekerjaan.

Nurhabiba (2020) menyebutkan bahwa kondisi sosial dapat memengaruhi *work-life balance* individu. Kondisi sosial yang dimaksud adalah dukungan sosial yang berasal dari tempat kerja atau disebut *organizational support* dan dukungan sosial yang berasal dari keluarga atau *family support*. Vyas & Shrivastava (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat 11 faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance* individu, salah satunya adalah *social support* yang meliputi dukungan dari keluarga dan instansi tempat individu bekerja. Apabila individu mendapatkan *support* dari kedua ranah keluarga dan pekerjaan, maka individu dapat menyeimbangkan kehidupan dengan baik dan menjadikan hidup individu menjadi lebih harmonis.

Trisnawati (2023) mengemukakan bahwa wanita dengan peran ganda akan lebih mudah untuk mencapai *work-life balance* apabila pasangan turun tangan dan ikut serta dalam membagi tugas rumah tangga. Peneliti telah melakukan wawancara awal ke perawat yang telah menikah dan memiliki anak. Hasil dari wawancara ditemukan bahwa beberapa perawat masih kurang dalam mendapatkan *support* dari pasangan. Perawat cenderung mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi, seperti contohnya mengurus rumah tangga dan anak, bahkan tak jarang perawat membawa anak ke tempat kerja karena tidak ada yang dapat mengasuhnya. Hal ini dikarenakan pasangan hanya memberikan bantuan kecil dalam kehidupan rumah tangga. Oleh karenanya, kebanyakan pekerjaan rumah serta mengurus anak masih tetap dikerjakan oleh perempuan karena pasangan menganggap individu lebih mampu untuk bekerja sambil mengurus pekerjaan rumah tangga.

Bagi perawat yang telah menikah dan memiliki keluarga, *family support* merupakan faktor yang berperan dalam menyeimbangkan *work-life balance* individu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afsari & Suhana (2023) yang menjelaskan bahwa *family support* dapat berperan dalam meningkatkan *work-life balance* perawat di rumah sakit. Dengan memperoleh dukungan dari keluarga khususnya pasangan, dapat memberikan bantuan kepada perawat untuk menyeimbangkan perannya di ranah pekerjaan dan juga ranah kehidupan pribadi. *Family support*, khususnya *spouse support* ini dapat membantu individu dalam mengurangi beban yang dimiliki oleh individu, baik itu beban emosional maupun beban instrumental (Pratiwi & Rahmanio, 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dickson (2020) mengenai persepsi ibu bekerja terhadap *spouse support*, ditemukan bahwa pekerjaan rumah dan juga pengasuhan anak kebanyakan masih dikerjakan oleh perempuan, meskipun individu tersebut juga memiliki profesi lain. Ilyushina (2019) menyebutkan juga bahwa secara teori, pasangan memahami bentuk dukungan yang sebaiknya diberikan kepada ibu bekerja, namun masih kurang dalam pengaplikasian ke dalam kehidupan sehari-hari. Akibat dari jam kerja yang panjang dan tidak *flexible* sering kali membuat perawat perempuan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan rumah dan melakukan pengasuhan anak yang maksimal (Alarif & Basahal, 2023). Oleh karena itu, dibutuhkan *spouse support* yang memadai untuk membantu ibu bekerja, khususnya perawat dalam memaksimalkan tanggung jawab di kedua *domain* pekerjaan dan keluarga.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Rahmanio (2019) yang membahas mengenai hubungan dukungan sosial pasangan terhadap *work-life balance* pada perawat yang telah menikah ditemukan bahwa dukungan sosial pasangan dan *work-life balance* perawat yang telah menikah berada pada kategori yang tinggi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa bentuk dari dukungan sosial pasangan yang diperoleh oleh perawat dalam penelitian ini seperti ikut mengerjakan pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak, hingga mendengarkan dan memberikan saran ketika perawat sedang berkeluh kesah tentang pekerjaan.

Apriani, Mariyanti & Safitri (2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis dukungan yang dapat diberikan keluarga terhadap ibu bekerja, yakni dukungan informasional sebagai penyebaran informasi mengenai pekerjaan, dukungan instrumental sebagai aksi pertolongan praktis hingga dukungan emosional sebagai tempat individu menyalurkan segala emosi yang didapatkan di tempat kerja. Utami & Wijaya (2018) menjelaskan bahwa salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh pasangan kepada individu adalah dengan membantu individu dalam mengerjakan pekerjaan rumah sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang dirasakan ketika pulang dari bekerja. Dengan adanya dukungan keluarga, dapat memunculkan perasaan tenang dan rasa dipedulikan pada ibu bekerja, sehingga individu dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan tenang karena memiliki individu yang dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan penjabaran di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai apakah *spouse support* dapat berkontribusi dalam terhadap *work-life balance* perawat. Selain itu, peneliti juga ingin melihat dimensi yang paling berkontribusi dalam *work-life balance* pada perawat. Oleh karenanya, judul penelitian yang akan peneliti teliti adalah "Kontribusi *spouse support* terhadap *work life balance* pada perawat di Rumah Sakit X".

1.1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1.1 *Work-Life Balance*

1.1.1.1.1 Definisi *Work-Life Balance*

Fisher (2009) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang sedang dijalani. *Work-life balance* merupakan hal yang cukup krusial dalam kehidupan individu. Hal ini dikarenakan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan dunia pekerjaan bukan hal yang mudah dan tidak semua individu dapat melakukannya dengan baik.

Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam terlibat secara seimbang dan merasa puas dalam menjalankan tugas pekerjaan dan tugasnya di dalam keluarga. *Work-life balance* juga disebutkan sebagai sebuah kecenderungan individu dalam terlihat secara penuh dalam menampilkan *performance* dalam setiap peran dalam setiap peran yang dijalani oleh individu. *Work-life balance* juga dipandang sebagai suatu hal yang berujung kepada stress. Hal ini dikarenakan ketidakseimbangan dukungan yang didapatkan antara peran satu dan peran yang lainnya, seperti misalnya peran di dalam lingkup pekerjaan dan peran di dalam keluarga. *Work-life balance* juga terbagi menjadi tiga komponen yakni keterlibatan psikologis, waktu, serta kepuasan yang seimbang.

Work-life balance juga bisa dikatakan sebagai sebuah kepuasan dan keberfungsian individu yang baik apabila di tempat kerja maupun di rumah dengan tingkatan konflik yang minimum. Teori *work-life balance* ini termasuk teori yang menjelaskan mengenai kemampuan individu dalam mengatur lingkup pekerjaan dan lingkup rumah agar dapat mencapai keseimbangan yang diinginkan (Clark, 2000).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *work-life balance* di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu berada di dalam kondisi yang seimbang. Kondisi seimbang yang dimaksudkan adalah individu mampu untuk menyeimbangkan serta melaraskan antara tuntutan pekerjaan dan juga kehidupan pribadi individu, khususnya di dalam keluarga.

1.1.1.1.2 Dimensi *Work-Life Balance*

Fisher (2009) menjelaskan bahwa ada empat dimensi pembentuk dalam *work-life balance*, yakni:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

Dimensi WIPL ini mengukur pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Dimensi ini juga berkaitan erat dengan stres kerja. Contohnya, pekerjaan dapat membuat individu kesulitan dalam mengatur waktu di dalam kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life with Interference Work* (PLIW)

Kebalikan dari dimensi sebelumnya, dimensi WIPL ini justru mengukur pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu lingkup pekerjaan individu.

Contohnya, kehidupan pribadi dapat mengganggu atau bahkan memengaruhi individu ketika melakukan pekerjaan.

3. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)

Dimensi WEPL ini mengukur pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan *performance* individu dalam mengerjakan pekerjaannya. Contohnya, suasana hati individu di luar dari lingkup pekerjaan dapat memengaruhi *performance* individu ketika bekerja.

4. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

Dimensi PLEW ini kebalikan dari dimensi sebelumnya. Yakni, dimensi PLEW ini mengukur sejauh mana kehidupan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Contohnya, individu yang mampu mengaplikasikan *skill* yang diperoleh di pekerjaannya ke dalam kehidupan sehari-hari.

Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menjelaskan ada beberapa dimensi di dalam *work-life balance* yakni:

1. *Time Balance* atau kesetaraan waktu. *Time Balance* adalah kesetaraan antara waktu yang diberikan individu terhadap pekerjaannya dan juga waktu yang diberikan untuk keluarga maupun aspek lain dalam kehidupan pribadi individu.
2. *Involvement Balance* atau keterlibatan psikologis yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga maupun dalam kehidupan sosial. Dimensi *involvement balance* ini merupakan salah satu dimensi yang cukup penting dalam *work-life balance*. Hal ini karena individu tidak hanya menyediakan waktu untuk berbagai macam kegiatan yang ada dalam keseharian individu, tetapi juga harus melibatkan diri secara penuh dalam setiap kegiatan yang diikuti.
3. *Satisfaction Balance* atau tingkat kepuasan individu yang seimbang antara kepuasan dalam bekerja dan kepuasan dalam kehidupan pribadi. Kepuasan dalam bekerja timbul apabila individu mampu memenuhi segala tuntutan yang ada di lingkup pekerjaan. Kepuasan dalam kehidupan pribadi dilihat dari cara pandang individu dalam memandang suatu hal yang dilakukan dengan cukup baik dan dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan yang dimiliki.

1.1.1.1.3 Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Poulose & Sudarsan (2014) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *work-life balance*, yakni:

1. *Individual factors* atau faktor individual. Faktor ini terbagi atas tiga bagian, yakni:
 - a. *Personality* atau kepribadian. Yakni cara individu dalam berinteraksi dengan individu lain dalam sebuah lingkungan. *Personality* yang dimaksudkan dalam hal ini adalah berdasarkan teori *Big Five* yakni, *Extraversion*, *Agreeableness*, *Neuroticism*, *Openness*, dan *Conscientiousness*.
 - b. *Well-Being* atau kesejahteraan psikologis. Dalam hal ini mengacu pada kondisi psikologis individu yang positif seperti halmnya memiliki rasa optimism, penerimaan diri, harapan, dan juga kepuasan akan suatu hal.
 - c. *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. *Emotional Intelligence* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengenali emosi, mengatur

- emosi, mengekspresikan emosi, hingga meregulasi emosi secara adaptif, baik itu emosi diri sendiri maupun emosi individu lain.
2. *Organizational factors* atau faktor organisasi yang terbagi atas enam bagian, yakni:
 - a. *Work Arrangements*, yakni susunan strategi waktu yang *flexible* dapat membantu individu untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan dapat membantu individu dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - b. *Work-Life Balance policies and progammes*, yakni kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan ataupun instansi yang dapat membantu individu dalam mencapai *work-life balance*. Kebijakan yang dimaksudkan adalah pengurangan stress, fleksibilitas pekerjaan, hingga fasilitas pengasuhan anak bagi individu yang memiliki anak.
 - c. *Work Support*, yakni bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi, *supervisor*, dan *co-worker* dapat berkontribusi positif dalam meningkatkan *work-life balance* individu.
 - d. *Job Stress*, yakni bentuk persepsi individu terhadap lingkungan kerja sebagai ancaman atau tuntutan, serta ketidaknyamanan individu ketika berada di lingkungan tempat kerja.
 - e. *Technology*, teknologi dapat memfasilitasi individu untuk meningkatkan *work-life balance* dengan menciptakan kondisi pekerjaan yang fleksibel dan mudah untuk diakses kapan saja dan di mana saja.
 - f. *Role Related Factors*, terdapat beberapa faktor yang termasuk dalam *role related* seperti konflik peran, jam kerja, hingga jam kerja yang berlebihan dan menjadi penyebab munculnya *work-family conflict*.
 3. *Societal factor* atau faktor social yang terbagi atas dua bagian, yakni:
 - a. *Childcare Responsibilities*, yakni jumlah anak yang dimiliki dapat menyebabkan timbulnya stress dan mengakibatkan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.
 - b. *Family Support*, dukungan yang diberikan oleh keluarga dapat membantu individu dalam mencapai *work-life balance*.
 4. *Other societal factors*, atau faktor sosial lainnya. Terdapat beberapa faktor sosial lain yang dapat memengaruhi *work-life balance* individu. Mulai dari usia, jenis kelamin, pengalaman pekerjaan, *income* yang didapatkan, stratus pernikahan, hingga kemajuan teknologi.

1.1.1.2 Spouse Support

1.1.1.2.3 Definisi Spouse Support

Spouse support atau dukungan pasangan merupakan sebuah *support* yang diperoleh individu dari pasangannya. Teori ini mengacu pada *social support theory* yang dikemukakan oleh House (1981) dan difokuskan pada dukungan yang didapatkan dari *spouse* atau pasangan. House (1981) mendefinisikan *social support* atau dukungan sosial sebagai sumber daya interpersonal, yakni individu menerima bantuan atau dukungan dari individu lain untuk membantu individu dalam memenuhi

tuntutan terhadap suatu peran. Taylor (2011) mengemukakan bahwa *social support* atau dukungan sosial adalah sebuah persepsi maupun pengalaman bahwa individu dicintai dan diperhatikan oleh individu lain serta dianggap menjadi sebuah bagian dari jaringan sosial. Individu dapat menerima *social support* dari berbagai pihak, seperti dari pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, masyarakat, bahkan dari peliharaan. Sarafino & Smith (2011) mendefinisikan *social support* sebagai sebuah kenyamanan, kepedulian, penghargaan maupun bantuan yang tersedia bagi satu individu maupun satu kelompok. *Social support* mengacu pada sebuah tindakan maupun perilaku yang dilakukan oleh individu kepada individu lainnya sebagai penerima dukungan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan fokus pada *social support* yang diperoleh individu dari pasangan atau *spouse*. Wardani, et al. (2019) menjelaskan bahwa dukungan terbesar yang diterima oleh individu berasal dari *significant others*. Apabila individu telah menikah, maka pasangan yang menjadi *significant others* dari individu tersebut. Suchet & Barling (1986) mendefinisikan *spouse support* sebagai sebuah interaksi antar-pasangan yang mencakup berbagai jenis dukungan, seperti dukungan instrumental, dukungan emosional, hingga dukungan fisik. Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *social support* khususnya dalam penelitian ini adalah *spouse support* adalah interaksi yang terjalin antara individu dengan pasangannya yang memberikan bantuan dan dukungan sehingga memudahkan individu dalam menyelesaikan suatu tuntutan ataupun permasalahan yang dihadapi.

1.1.1.2.4 Dimensi Spouse Support

House (1981) mengemukakan terdapat empat dimensi dalam *spouse support*, yakni:

1. Emotional Support

Emotional support atau dukungan emosional mencakup memberikan empati dan memberikan perhatian hingga kepercayaan kepada individu. *Emotional support* dapat membuat individu merasa nyaman dan merasakan kasih sayang ketika individu sedang mengalami masalah.

2. Instrumental Support

Instrumental Support atau dukungan secara langsung. Dukungan ini mencakup bantuan secara langsung yang diterima individu dari pasangannya. Contohnya, ketika pasangan membantu individu dalam mengerjakan pekerjaan rumah, sehingga mengurangi beban pekerjaan individu sewaktu pulang dari bekerja.

3. Informational Support

Informational Support atau dukungan informasi. Dukungan ini mencakup dalam memberikan individu saran, arahan, hingga *feedback* mengenai kondisi yang sedang dialami oleh individu. Contohnya, ketika individu diberikan nasehat ataupun saran apabila individu mengalami kesulitan dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

4. Appraisal Support

Appraisal Support atau dukungan penghargaan. Dukungan ini mencakup pemberian pujian maupun kritik terhadap hal yang telah dilalui oleh individu. Contohnya, pasangan memberikan pujian maupun hadiah kepada individu, sehingga individu merasa dihargai. Contoh lain adalah memberikan kritik kepada individu apabila individu melakukan hal yang salah.

1.1.1.2.5 Faktor yang Memengaruhi *Spouse Support*

Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi perolehan *social support* dari individu lain, salah satunya dari pasangan (*spouse*), yakni:

1. Penerimaan Dukungan

Individu tidak dapat menerima dukungan dari pasangan apabila individu tidak membiarkan individu lain mengetahui bahwa individu tersebut membutuhkan sebuah pertolongan. Hal ini disebabkan karena terdapat individu yang kurang asertif ketika meminta sebuah bantuan ataupun individu yang memiliki pemikiran bahwa ia seharusnya tidak bergantung maupun membebani pasangannya sehingga muncul rasa tidak enak ketika meminta bantuan

2. Penyedia Dukungan

Individu tidak akan memperoleh dukungan apabila pasangan sebagai penyedia dukungan tidak memiliki hal-hal yang dibutuhkan oleh individu.

1.1.2 Hubungan Antar Variabel

Clark (2000) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menjalankan peran dalam keluarga serta peran dalam lingkup pekerjaan, namun dengan konflik yang seminimal mungkin. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Behson (2005) menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan dengan beberapa faktor lain, seperti misalnya *organizational support*, *family support*, kepribadian, orientasi kerja, hingga jenjang karir. Cohen & McKay (1984) menjelaskan bahwa bentuk dari *family support*, khususnya *spouse support* adalah dengan memberikan tindakan yang bersifat mendukung individu, memberikan bantuan tenaga, dan juga memberikan rasa aman terhadap individu.

Hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan menggunakan *Border Theory*. Clark (2000) menjelaskan bahwa *border theory* digunakan untuk menjelaskan kemampuan individu dalam mengatur segala urusan antara ranah pekerjaan dan ranah keluarga untuk mencapai sebuah keseimbangan. Lebih lanjut disebutkan bahwa konsep utama dari *border theory* atau teori batas ini terbagi atas empat, yakni ranah pekerjaan dan keluarga, *borders*, *border-crosser*, dan juga *border-keepers*.

Khateeb (2021) menjelaskan bahwa ranah pekerjaan dan keluarga adalah dua domain yang berbeda namun tetap saling memengaruhi antar satu sama lain. Hal yang menjadi pembeda antara ranah pekerjaan dan ranah keluarga adalah *value* yang dimiliki dari kedua ranah tersebut. Dalam ranah pekerjaan diterapkan *valued end* atau dihargai di akhir, yang berarti individu mendapatkan kepuasan dari ranah

pekerjaan karena adanya *income* ataupun pemberian penghargaan dari tempat individu bekerja. Dalam ranah keluarga diterapkan *valued means* atau dihargai karena berarti, yang artinya individu mendapatkan keupasan dari ranah keluarga apabila individu dapat menjalin hubungan yang baik dengan anggota keluarga (Handayani, 2013).

Clark (2000) menjelaskan bahwa *border* merupakan garis yang memisahkan antara ranah pekerjaan dan ranah keluarga. *Border* terbagi atas tiga, yakni batas fisik, batas temporal, dan juga batas psikologis. Batas fisik contohnya seperti dinding kantor ataupun dinding rumah. Batas temporal meliputi pengaturan jam bekerja, mengatur kapan pekerjaan dapat diselesaikan, hingga mengatur waktu yang tepat untuk melakukan tanggung jawab di dalam keluarga. Batas psikologis meliputi peraturan yang dibuat oleh individu sendiri, seperti misalnya menentukan emosi yang tepat dikeluarkan untuk suatu ranah namun tidak untuk dikeluarkan di ranah yang lain.

Konsep selanjutnya adalah *border-crosser* atau pelintas batas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) dijelaskan bahwa individu berperan sebagai *border-crosser*. Hal ini dikarenakan individu terlibat antara dua ranah sekaligus, yakni ranah keluarga dan juga ranah pekerjaan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa *work-life balance* individu dapat terlihat apabila individu mampu terlibat dan berpartisipasi secara aktif dalam kedua ranah tersebut. *Border crosser* berhubungan langsung dengan anggota dari kedua ranah, yakni pasangan dan keluarga di ranah keluarga serta *co-worker* dan *supervisor* di ranah pekerjaan. Individu yang mampu mengidentifikasi diri secara kuat terhadap kedua ranah tersebut akan memiliki kontrol yang besar, sehingga akan lebih mudah untuk mencapai *work-life balance* (Clark, 2000; Donald & Linington, 2008).

Konsep terakhir dari *border theory* adalah *border-keeper* atau penjaga batas. Clark (2000) menjelaskan bahwa pada ranah keluarga, pihak yang berperan sebagai *border-keeper* adalah pasangan. Pada ranah pekerjaan pihak yang dapat berperan sebagai *border-keeper* adalah pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam urusan pekerjaan yang pada umumnya adalah atasan atau *supervisor*.

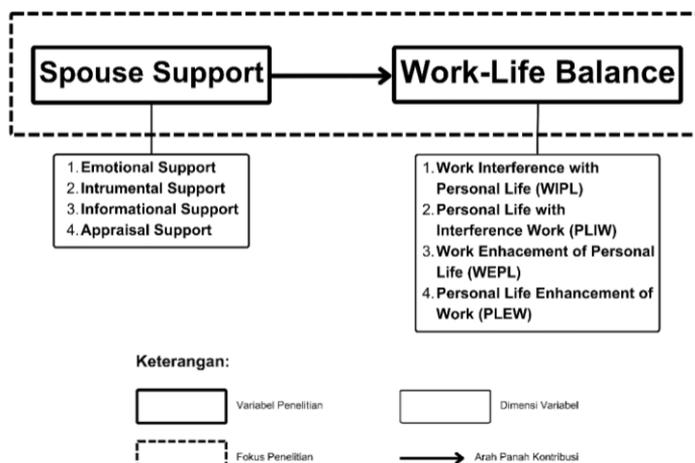
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Rahmanio (2019) mengkaji mengenai hubungan dukungan sosial pasangan terhadap *work-life balance* perawat. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa tingkat dukungan sosial pasangan yang didapatkan perawat untuk menunjang *work-life balance* berada dalam kategori yang tinggi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa beberapa bentuk dukungan yang diterima oleh perawat dari pasangannya ialah mengerjakan membantu mengasuh anak, membantu mengerjakan pekerjaan rumah, hingga memberikan masukan dan saran apabila perawat sedang menghadapi masalah di tempat kerja.

Work-life balance yang dimiliki oleh individu dapat dipengaruhi oleh adanya *spouse support*. Alarifi & Basahal (2023) menjelaskan bahwa keterlibatan pasangan dalam kehidupan sehari-hari dapat membantu individu dalam mewujudkan *work-life balance*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa jenis dukungan yang paling relevan dan disambut baik oleh individu ialah dukungan profesional atau

penghargaan, kemudian disusul oleh dukungan praktis, serta dukungan intelektual dan emosional.

Oludalyo & Omonijo (2020) mengemukakan bahwa dukungan emosional meliputi pengekspresian kasih sayang dan perhatian kepada individu, terlebih apabila individu sedang mengalami masalah. Dukungan informasi meliputi pemberian informasi maupun pengetahuan lain yang dibutuhkan oleh individu untuk menghadapi masalah yang dimiliki. Dukungan instrumental meliputi pemberian bantuan secara praktis ataupun secara langsung. Dukungan penghargaan meliputi pemberian pujian, saran dan dorongan kepada individu agar dapat memotivasi dan memicu semangat sehingga meningkatkan kepercayaan dalam diri individu.

Berdasarkan penjelasan teoritis di atas serta beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *spouse support* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *work-life balance* karyawan. Hal ini juga berdasar pada beberapa penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa *spouse support* berkontribusi dalam peningkatan *work-life balance* individu. Semakin baik *support* yang diterima oleh individu, maka akan semakin baik pula kondisi *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yakni variabel *spouse support* dan variabel *work-life balance*. *Spouse support* adalah bentuk dukungan maupun bantuan yang diberikan pasangan dalam memudahkan pekerjaan individu. *Work-life balance* merupakan persepsi individu atas kemampuannya dalam menyeimbangkan tanggung jawab di ranah pekerjaan dan ranah kehidupan pribadi, sehingga dapat meminimalisir konflik yang muncul di antara kedua ranah tersebut. Kerangka konseptual di atas menunjukkan dimensi-dimensi dalam *spouse support* dapat berkontribusi terhadap tingkat *work-life balance* individu.

1.1.3 Pertanyaan dan Hipotesis Penelitian

Berikut adalah pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini “Apakah terdapat kontribusi *spouse support* terhadap *work-life balance* pada perawat di Rumah Sakit X?”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 = Tidak terdapat kontribusi *spouse support* terhadap *work-life balance* pada perawat.

H1 = Terdapat kontribusi *spouse support* terhadap *work-life balance* pada perawat.

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *spouse support* berkontribusi dalam *work life balance* pada perawat di Rumah Sakit X. Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan pada bidang keilmuan Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan *work-life balance* dan *spouse support* pada perawat. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work-life balance* dan *spouse support* dalam bidang keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi. Manfaat praktis dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sebuah ide-ide baru di dalam sebuah instansi ataupun menjadi informasi yang berguna bagi masyarakat luas.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Azwar (2017) menjelaskan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada analisis data numerik (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Penelitian ini bersifat *cross-sectional survey* dengan pengumpulan data hanya sekali saja.

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif korelasional. Azwar (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini memperoleh informasi mengenai seberapa besar kontribusi *spouse support* terhadap *work-life balance* perawat.

2.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Variabel yang menjadi variabel bebas atau *independent* (X) adalah *spouse support*. Variabel yang menjadi variabel terikat atau *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah *work-life balance*.

2.2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

2.2.1.1 Spouse Support

Definisi operasional *spouse support* dalam penelitian ini adalah bentuk bantuan yang diterima atau dirasakan oleh individu yang membantu individu dalam menghadapi tuntutan peran yang dimiliki. Variabel *Spouse support* akan diukur menggunakan subskala dukungan pasangan dari *receipt of spousal support* yang dikembangkan oleh Dorio (2009) berdasarkan dimensi *social support* yang dikemukakan oleh House (1981) yang terdiri atas empat dimensi, yakni *emotional support*, *instrumental support*, *informational support*, dan *appraisal support*. Hasil pengukuran *spouse support* diperoleh dari skor total, semakin tinggi skor total yang diperoleh responden, maka semakin tinggi tingkat persepsi *spouse support* pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor total yang didapatkan, maka tingkat persepsi *spouse support* pada karyawan juga akan semakin rendah.

2.2.1.2 Work-Life Balance

Definisi operasional *work-life balance* dalam penelitian ini adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang sedang dijalani. *Work-life balance* akan diukur menggunakan skala *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2009) yang terdiri atas empat dimensi, yakni *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enchancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enchancement of Work* (PLEW). Hasil pengukuran *work-life balance* diperoleh dari skor total, semakin tinggi skor total yang diperoleh responden, maka tingkat *work-life balance* yang

dimiliki oleh responden pun akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor total yang berhasil diperoleh, maka tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh responden akan semakin rendah.

2.3 Partisipan Penelitian

Populasi merupakan sebuah wilayah yang akan digeneralisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang memenuhi karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan dari hasil tersebut (Sugiyono, 2018). Total populasi perawat perempuan yang telah menikah berjumlah 173 perawat. Adapun teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Karakteristik yang akan menjadi responden dalam penelitian ini ialah perawat perempuan yang telah menikah. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 141 perawat atau 82% dari total populasi. Hal ini dikarenakan beberapa perawat tidak berkenan untuk menjadi responden penelitian karena faktor kesibukan dari perawat dan beberapa responden gugur saat tahap *cleaning data*.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* di Rumah Sakit X sebagai instrumen penelitian. Kuesioner yang disebar berisikan alat ukur skala *work-life balance* dan juga skala *spouse support*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Agak Sesuai (AS), Sesuai (S) dan Sangat Sesuai (SS).

2.4.1 Skala Penelitian

2.4.1.1 Skala Spouse Support

Alat ukur skala *spouse support* yang digunakan adalah subskala dukungan pasangan dari *receipt of spousal support* yang dikembangkan oleh Dorio (2009) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Nugraha (2018). Skala *spouse support* ini terdiri dari 20 aitem yang terbagi ke dalam empat dimensi, yaitu *Emotional Support*, *Intrumental Support*, *Informational Support*, dan *Appraisal Support*.

Tabel 1. Blue Print Spouse Support Scale

No.	Dimensi	Aitem	Jumlah
1	<i>Emotional Support</i>	1, 2*, 3, 4, 5, 6*	6
2	<i>Instrumental Support</i>	7*, 8, 9*, 10, 11*, 12	6
3	<i>Informational Support</i>	13, 14, 15*, 16	4
4	<i>Appraisal Support</i>	17, 18, 19, 20	4
Total			20

Keterangan: *aitem *unfavorable*

2.4.1.2 Skala Work-Life Balance

Alat ukur skala *work-life balance* oleh Fisher, Bulger & Smith (2009) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Ummah (2018) dan digunakan oleh Umar (2019). Skala *work-life balance* terdiri dari 17 aitem pernyataan yang terbagi menjadi 6 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*. Aitem pernyataan dalam alat ukur ini merupakan aspek *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*.

Tabel 2. Blue Print Work-Life Balance Scale

No.	Dimensi	Aitem		Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4,5	5
2	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
3	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	12,13,14	-	3
4	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,16,17	-	3
Total		6	11	17

2.4.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

2.4.2.1 Uji Validitas

2.4.2.1.1 Validitas Skala *Spouse Support*

Pengujian validitas terhadap alat ukur *spouse support* telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yakni Nugraha (2018) melakukan beberapa tahap penjaminan validitas dengan menggunakan *professional judgement* terkait validitas isi dan melakukan *try out preliminary* ke beberapa responden untuk memastikan bahwa seluruh aitem dalam alat ukur tersebut mudah untuk dipahami. Dalam menguji validitas alat ukur ini, Gynanti (2023) menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* sehingga mendapatkan nilai *Comparative Fit Index (CFI)* = 0.92 dan *Root Mean Square Error (RMSEA)* = 0.06.

Peneliti juga melakukan uji validitas menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows* dan menemukan bahwa semua pertanyaan dalam alat ukur *spouse support* memiliki nilai Rhitung lebih besar dari nilai Rtabel (> 0.165). Berdasarkan hal tersebut, alat ukur *spouse support* yang digunakan dalam penelitian ini valid untuk mengukur variabel *spouse support*.

2.4.2.1.2 Validitas Skala *Work-Life Balance*

Validitas alat ukur *work-life balance* yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Ummah (2018) menunjukkan validitas *index corrected item-total correlation* bergerak dari 0,366 sampai 0,749 sehingga alat ukur ini dinyatakan valid. Selanjutnya, Ummar (2019) melakukan uji validitas konstruk berupa *Confirmatory*

Factor Analysis (CFA), hasil pengujian tersebut menunjukkan hasil dan *Root Mean Square Error* (RMSEA) = 0.07.

Peneliti juga melakukan uji validitas menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows* dan menemukan bahwa semua pertanyaan dalam alat ukur *work-life balance* memiliki nilai Rhitung lebih besar dari nilai Rtabel (> 0.165). Berdasarkan hal tersebut, alat ukur *work-life balance* yang digunakan dalam penelitian ini valid untuk mengukur variabel *work-life balance*.

2.4.2.2 Uji Reliabilitas

2.4.2.2.3 Reliabilitas Skala *Spouse Support*

Pengujian reliabilitas pada variabel *spouse support* dilakukan oleh pengujian menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.840.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Spouse Support*

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.840	20

Hal ini sejalan dengan nilai reliabilitas yang telah dilakukan diukur oleh peneliti sebelumnya yakni Nugraha (2018) menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.926. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *spouse support* yang digunakan merupakan skala yang reliabel.

2.4.2.2.4 Reliabilitas Skala *Work-Life Balance*

Pengujian reliabilitas pada variabel *work-life balance* dilakukan oleh pengujian menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.863.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Work-Life Balance*

<i>Reliability Statistic</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.863	17

Hal ini sejalan dengan nilai reliabilitas yang telah dilakukan diukur oleh peneliti sebelumnya yakni Ummar (2019) yang menunjukkan nilai *cornbach's alpha* sebesar 0.882. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *work-life balance* yang digunakan merupakan skala yang reliabel.

2.5 Teknik Analisis Data

2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang menggambarkan, dan menunjukkan data yang diperoleh secara ringkas dan juga konstruktif (Sofwatillah, et. al, 2024).

2.5.2 Uji Asumsi

2.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat dan mengukur data penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini

pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 0.05 menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows*.

2.5.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah metode analisis data yang bertujuan untuk melihat hubungan yang dimiliki dua variabel berada dalam kondisi linear atau tidak (Nasar, et. al, 2024). Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 0.05 menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows*.

2.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode analisis data yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik yang didasari oleh analisa data penelitian (Anuraga, et. al, 2021). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows*.

2.5.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear adalah metode analisis data yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable* (Yusuf, et. al, 2024). Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi *IBM Statistic 26 for Windows*.

2.6 Prosedur Kerja

2.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

Tahap persiapan terdiri atas penyusunan proposal untuk mengajukan penelitian, penyusunan dan pembuatan proposal dilakukan dengan bimbingan dengan dosen pembimbing serta melakukan revisi hingga proposal penelitian disetujui oleh dosen pembimbing untuk diseminarkan. Berikutnya, peneliti juga menyiapkan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun alat ukur yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah skala *Work-Life Balance* (WLB) dan skala *Spouse Support*. Kedua alat ukur tersebut diperoleh dari beberapa sumber literasi yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas oleh peneliti sebelumnya. Selain itu, peneliti juga mengurus perizinan penelitian sebelum melakukan pengambilan data, dan hal lain yang dapat menunjang keberlangsungan penelitian.

2.6.2 Tahap Pengambilan Data

Pada tahapan ini, peneliti melakukan pengambilan data setelah instrument penelitian siap untuk digunakan dan telah mendapatkan persetujuan dari instansi terkait untuk memulai proses pengambilan data. Pengambilan data dilakukan menggunakan metode kuesioner yang diberikan kepada partisipan penelitian. Pengambilan data dilakukan di Rumah Sakit X dengan populasi yang telah ditentukan sebelumnya yakni perawat perempuan yang telah menikah.

2.6.3 Tahap Analisis Data

Dalam tahap ini, peneliti melakukan proses penginputan dan skoring dari data penelitian yang telah diperoleh sebelumnya. Data penelitian yang diperoleh akan

diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26 for Windows*. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam pengolahan data penelitian tersebut akan dilakukan menggunakan teknik yang telah ditentukan sebelumnya.

2.6.4 Tahap Penulisan Laporan

Proses penyusunan laporan penelitian akan dilakukan setelah seluruh tahapan penelitian telah dilakukan.

Tabel 5. Timeline Penelitian

No.	Kegiatan	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Tahap Persiapan Penelitian								
2.	Tahap Pengambilan Data								
3.	Tahap Analisis Data								
4.	Tahap Penyusunan Laporan								