

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Work-Life Balance***

##### **1. Pengertian *Work-Life Balance***

*Work-life balance* didefinisikan oleh Fisher, dkk (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengolah kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja.

Schermerhorn (2008) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi seimbang antara kehidupan

pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

## **2. Komponen *Work-Life Balance***

Terdapat tiga komponen *work-life balance*, pertama, keseimbangan waktu yang merupakan merefleksikan jumlah yang sama/adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga. Kedua, keseimbangan keterlibatan atau peran yaitu tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan kepuasan yakni kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus dkk, 2003).

Fisher (2001) menjelaskan bahwa terdapat empat komponen *work-life balance* yaitu;

- a. Waktu, dimana komponen waktu meliputi kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi.
- b. Perilaku, komponen ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.
- c. Ketegangan (*strain*), komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.

- d. Energi, komponen energi digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjadi tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa empat komponen *work life balance* menurut Fisher yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi.

### **3. Dimensi *Work-Life Balance***

Menurut Fisher, dkk (2009) terdapat empat dimensi *work-life balance*, yaitu:

- a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya *work-life balance* yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b. *Personal Life Interference Work* (PLIW). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja.
- c. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan.

Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi maka suasana hati dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

- d. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi *work life balance* menurut Fisher terbagi menjadi empat yaitu *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*.

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance***

Menurut Schabracq, dkk (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, di antaranya sebagai berikut:

- a. Karakteristik kepribadian. Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja, terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b. Karakteristik keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.

- c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- d. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Terdapat tiga komponen di dalam sikap seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

Menurut Poulouse (2014) faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya. Keempat faktor tersebut terdiri dari faktor-faktor berikut:

- a. Individu
  1. Kepribadian. Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), *agreeableness*/keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran/sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman. Ekstrasversi, kesadaran,

keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman berkorelasi negatif dengan *work-family conflict*, sedangkan neurotisme berkorelasi positif dengan *work-family conflict*.

2. *Psychological well-being*. *Psychological well-being* mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.
3. Kecerdasan Emosi. Kecerdasan emosi adalah kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki *work-life balance* yang tinggi pula.

b. Organisasi

1. Pekerjaan. Susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat meminimalisir konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work-life balance* karyawan.
2. *Work-life balance policies*. Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai

*work-life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.

3. Dukungan. Dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja berhubungan positif dengan *work-life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *work-life balance* karyawan tersebut.
4. Stres Kerja. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work-life conflict*, serta *work-life balance* seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work-life balance*.
5. Teknologi. Teknologi dapat menyebabkan tercapainya *work-life balance* maupun tidak tercapainya *work-life balance*. Teknologi memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja kapan saja dan di mana saja. Hal ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap tercapainya *work-life balance*.
6. Peran. Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

c. Lingkungan Sosial

1. Anak. Jumlah anak dan tanggung jawab terhadap pengasuhan anak berhubungan dengan *work-life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.
2. Dukungan Keluarga. Dukungan keluarga berhubungan dengan *work-life balance*. Dukungan emosional dan instrumental yang diterima seseorang dari keluarga dapat membantu tercapainya *work-life balance*. Pekerjaan pasangan, pertengkaran dalam rumah tangga, serta ekspektasi akan perhatian dan penerimaan juga berhubungan dengan *work-life balance*.

d. Lainnya. Faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, status *parental*, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga juga mempengaruhi *work-life balance*.

Selain beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas, *work-life balance* juga dipengaruhi oleh *burnout*. Hal ini merujuk kepada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Darmawan, dkk (2015) tentang hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*. Semakin tinggi *burnout* maka *work-life balance* akan semakin rendah dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah *burnout* maka *work-life balance* akan semakin tinggi.



Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa tercapainya *work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kepribadian, *psychological well-being*, kecerdasan emosi, jabatan, teknologi, dukungan sosial, serta keluarga, dan juga *burnout*.

## **B. *Burnout***

### **1. Pengertian *Burnout***

Maslach (1981) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan kelelahan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang lama.

Perrewé dkk (Sahrah, 2017) yang mengatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan kerja yang dialami oleh perawat, yang disebabkan oleh faktor personal, keluarga dan lingkungan kerja. Menurut Greenberg (2002) *burnout* adalah reaksi dari stres kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan. *Burnout* merupakan suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu maupun organisasi.

Menurut Ivancevich & Matteson (2008) mengungkapkan bahwa *burnout* merupakan suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepaskan dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. *Burnout* cenderung

menjadi masalah tertentu di antara orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan dan/atau memiliki tanggung jawab atas orang lain.

*Burnout* merupakan perasaan umum dari kelelahan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan (Moorhead & Griffin, 2013). Schermerhorn dkk (2008) menyatakan *burnout* ditunjukkan dengan adanya kehilangan minat dan kepuasan terhadap pekerjaan karena kondisi kerja yang penuh tekanan. Ketika seseorang mengalami *burnout*, dia merasa lelah emosional dan fisik dan dengan demikian tidak dapat menangani secara positif tanggung jawab dan peluang kerja.

McShane & Von Glinow (2008) mendefinisikan bahwa *burnout* adalah konsekuensi stres tertentu yang mengacu pada proses kelelahan emosional, sinisme, dan mengurangi perasaan pencapaian pribadi. Kelelahan emosional, tahap pertama ditandai oleh kurangnya energi, kelelahan, dan perasaan bahwa sumber daya emosional seseorang telah habis. Hal ini diikuti oleh sinisme (juga disebut dengan depersonalisasi), yang dicirikan oleh sikap acuh tak acuh terhadap kerja, pelepasan emosi dari klien, pandangan sinis organisasi dan kecenderungan untuk secara ketat mengikuti aturan dan peraturan daripada beradaptasi dengan kebutuhan orang lain. Tahap terakhir dari *burnout*, yang disebut pengurangan prestasi pribadi, mensyaratkan perasaan kepercayaan diri yang berkurang pada kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam situasi seperti itu, karyawan mengembangkan rasa

ketidaknyamanan yang dipelajari karena mereka tidak lagi percaya bahwa upaya mereka membuat perbedaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah sebuah kondisi kelelahan pada seseorang baik secara fisik, psikis, maupun emosi yang diakibatkan oleh tekanan yang terlalu banyak dan stres yang berkepanjangan.

## 2. Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach (1981) *burnout* memiliki tiga dimensi yaitu:

a. Kelelahan emosional (*emosional exhaustion*)

Kelelahan emosional (*emosional exhaustion*) yaitu habisnya sumber-sumber emosional dari dalam individu yang ditandai perasaan frustrasi, putus asa, sedih perasaan jenuh, mudah tersinggung, mudah marah tanpa sebab, mudah merasa lelah, tertekan dan perasaan terjebak dalam pekerjaan.

b. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Depersonalisasi (*depersonalization*) yaitu kecenderungan individu untuk menjauhi lingkungan sosialnya, bersikap sinis, apatis, tidak berperasaan, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang sekitarnya. Dimensi ini menggambarkan *burnout* secara eksklusif untuk pekerjaan di bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*)

c. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi (*low personal accomplishment*) yaitu suatu tendensi individu untuk mengevaluasi

kinerjanya secara negatif. Individu yang menilai rendah dirinya sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

Dapat diambil garis besarnya bahwa dimensi *burnout* menurut Maslach terbagi menjadi tiga, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan atas diri sendiri.

### **3. Gejala *Burnout***

Menurut Greenberg (2002), terdapat beberapa gejala-gejala pada *burnout*, di antaranya sebagai berikut:

- a. Rasa humor berkurang, ketidakmampuan untuk tertawa setiap hari, pada situasi pekerjaan.
- b. Melewatkan istirahat dan istirahat makan; selalu tidak memiliki waktu untuk istirahat untuk minum kopi atau makan siang untuk memulihkan stamina
- c. Peningkatan lembur dan tidak ada liburan; sangat diperlukan untuk organisasi enggan untuk mengatakan tidak bekerja sesuai jadwal dari hari ke hari.
- d. Peningkatan keluhan fisik; kelelahan iritabilitas, ketegangan otot, sakit perut, dan kerentanan terhadap penyakit.
- e. Penarikan sosial; menarik diri dari rekan kerja, teman sebaya, anggota keluarga.

- f. Mengubah kinerja pekerjaan; peningkatan ketidakhadiran, keterlambatan, penggunaan cuti sakit, dan penurunan efisiensi atau produktifitas.
- g. Pengobatan sendiri; peningkatan penggunaan alkohol, obat penenang dan obat pengubah suasana hati.
- h. Perubahan internal; kelelahan emosional, kehilangan harga diri, depresi, frustrasi dan perasaan yang terjebak.

Selain gejala yang tercantum di atas, *burnout* mungkin memanasifestasikan dirinya dalam hilangnya harga diri, absensi, sikap negatif terhadap orang lain, berperanan, kelelahan emosional, moral yang rendah, kinerja pekerjaan yang buruk, omset yang tinggi, kecelakaan kerja dan hubungan yang buruk.

#### **4. Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout***

*Burnout* bisa terjadi karena beberapa faktor. Maslach, Schfauli & Leiter (2001) menjelaskan faktor yang bisa menyebabkan kelelahan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor situasional (*situational factor*), faktor ini dibagi menjadi karakteristik kerja (*job characteristic*), jenis pekerjaan (*occupational characteristic*), dan karakter organisasi (*organizational characteristic*).
- b. Faktor individual, terdiri dari demografi (*demographic characteristic*) yang meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Karakteristik

kepribadian (*personality characteristic*) dan sikap terhadap pekerjaan (*job attitudes*).

### C. Kerangka Berpikir

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit dan memiliki peran serta tanggung jawab yang berat. Setiap hari perawat dihadapkan dengan tanggung jawab yang menyangkut dengan hidup dan matinya seorang pasien yang dirawatnya, oleh karena itu perawat tidak hanya dituntut untuk sehat secara fisik maupun mental. Sependapat dengan apa yang dikatakan oleh Nursalam (2011) bahwa perawat memiliki beban kerja yang terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan mental. Beban kerja perawat yang bersifat fisik yaitu mendorong peralatan medis, mengangkat pasien, merapikan kamar pasien. Beban kerja perawat yang bersifat mental seperti keterampilan, tanggung jawab terhadap kesembuhan pasien, mengurus keluarga dari pasien dan menjalin komunikasi yang baik dengan pasien.

Jadwal kerja yang ketat dengan menggunakan *shift* membuat perawat harus siap bekerja setiap saat. Saat menjalankan peran sebagai pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi seorang perawat juga merupakan seorang individu yang membutuhkan waktu untuk kehidupan pribadinya. Untuk itu perlu adanya keseimbangan kerja keluarga atau yang disebut dengan *work-life balance*. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Maslach (1981) peran ganda sebagai anggota keluarga dan pekerja, perlu adanya *work-life balance*. *Work-life balance*

didefinisikan oleh Fisher, dkk (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

*Work-life Balance* merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Untuk mewujudkannya tidaklah mudah. *Work-life balance* terjadi ketika perawat dapat menyeimbangkan antara kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketika *work-life balance* terjadi hal ini dapat meminimalkan konflik yang terjadi, apabila perawat tidak dapat menyeimbangkan waktu antara urusan pribadi ataupun kegiatan di tempat kerja akan menimbulkan konflik pada kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaannya.

*Work-life balance* akan terganggu apabila pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi (Fisher, dkk, 2009). Pada perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi akan mudah sekali untuk mengalami tekanan sehingga akan mudah juga mengalami stres. Ketika stres dibiarkan dalam jangka waktu yang lama hal ini akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* merupakan perasaan umum dari kelelahan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan (Moorhead & Griffin, 2010).

Keterkaitan antara kedua variabel dapat dilihat dari kaitan dimensi *work-life balance* yang berkaitan dengan *burnout*. Dimensi *work-life balance* yang pertama yaitu *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Pekerjaan yang membuat individu terganggu yaitu pekerjaan

yang membuat individu tidak memiliki waktu, tenaga dan pikiran yang cukup untuk berbagi kegiatan pribadi, seperti liburan atau sekedar kumpul bersama keluarga. Ketika pekerjaan menyita waktu individu lebih banyak daripada kehidupan pribadi, maka hal ini dapat mengakibatkan munculnya *burnout*. Terjadinya *burnout*, akan mengganggu *work-life balance* pada perawat.

Dimensi kedua, yaitu *Personal Life Interference Work* (PLIW). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana kehidupan pribadi seorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Individu yang mengedepankan masalah pribadi akan cenderung lalai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Misalnya, seseorang yang mengalami permasalahan dalam kehidupan pribadinya dan belum terselesaikan sehingga masalah tersebut dibawa ke kehidupan kerja. Masalah pribadi tersebut dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan tidak menyenangkan sehingga sulit untuk berkonsentrasi. Seseorang yang dihadapkan dengan situasi kerja yang tidak nyaman, jika dibiarkan dalam keadaan yang lama akan menimbulkan *burnout* pada perawat. Ketika seorang perawat mengalami *burnout*, akan berdampak kepada *work-life balance* pada perawat.

Dimensi ketiga, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi ini mengacu kepada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup kerja. Hal ini dapat terjadi apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadinya. Ketika individu merasa bahagia, maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan bersungguh sungguh dan mencapai hasil terbaik sehingga individu akan merasa puas dengan hasil dari kinerjanya tersebut. Ketika seorang individu merasa puas dengan hasil kinerjanya, maka



kemungkinan terjadinya *burnout* akan menjadi kecil, hal ini yang akan memiliki pengaruh terhadap *work-life balance* seseorang.

Dimensi keempat, yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Misalnya, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memanfaatkannya pada kehidupan sehari-hari, maka hal ini akan menimbulkan rasa puas kepada pekerja. Ketika perawat memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, *burnout* akan memiliki kemungkinan yang kecil untuk terjadi. Hal ini tentunya akan berkaitan dengan *work-life balance* pada seorang perawat.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* pada perawat RSUD Bintan.