

## **WORK LIFE BALANCE PADA ANGGOTA KOMPI 3 DAN 4 BATALYON B PELOPOR SATBRIMOB POLDA JATENG DITINJAU DARI *BURNOUT***

Rizaldi Adhika Bagaskara<sup>1</sup>, Alice Zellawati<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas AKI

521200080@student.unaki.ac.id

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to empirically determine the relationship between burnout and work life balance in the Central Java Regional Police. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between Burnout and Work-life Balance in members of Company 3 Battalion B Pioneers of Satbrimob Polda Central Java. The subjects of this study were members of Company 3 and 4 Battalion B Pioneers of the Central Java Police Mobile Brigade Police, namely 99 respondents who were in the office (not currently on assignment). The sampling technique in this study is saturated sampling technique. Collecting data in this study uses a work life balance scale with burnout. The research was conducted using quantitative methods. Based on the results of the Spearman correlation test data analysis, the value is  $r_s = -0.782$  with  $p < 0.01$ . This shows that there is a very significant negative relationship between burnout and work life balance in members of Company 3 and 4 Battalion B Pioneers of Satbrimob Polda Central Java. The higher the Work-life Balance, the lower the Burnout and conversely the lower the Work-life Balance, the higher the Burnout. Burnout's significant effective contribution to work life balance is 58.2%.*

**Keywords :** *Work life balance, burnout*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *burnout* dengan *work life balance* di Polda Jateng. Hiotesis pada peneltitian ini adalah ada hubungan yang negatif antara *Burnout* terhadap *Work-life Balance* pada anggota Kompi 3 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng. Subjek dari penelitian ini adalah anggota Kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng yaitu sebanyak 99 orang responden yang berada di kantor (tidak sedang tugas ke luar). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data pada penelitan ini menggnakan skala *work life balance* dengan *burnout*. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisa data uji korelasi spearman menghasilkan nilai  $r_s = -0,782$  dengan  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *burnout* terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng. Semakin tinggi *Work-life Balance*, maka semakin rendah *Burnout* dan sebaliknya semakin rendah *Work-life Balance*, maka semakin tinggi *Burnout*. Sumbangan efektif cukup besar *Burnout* terhadap *work life balance* sebesar 58,2 %.

**Kata kunci :** *Work life balance, burnout*

## **PENDAHULUAN**

Brigade Mobil atau yang biasa kita kenal dengan Brimob adalah satuan elit Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas menanggulangi kejahatan yang berintensitas tinggi, seperti halnya unjuk rasa anarkis, gerombolan separatis, maupun terorisme. Brimob merupakan satuan tertua di Indonesia, Satuan elit Polri tersebut ternyata merupakan satuan tertua di republik ini, jika bertolak pada sejarah asal muasal satuan ini bernama Tokubetsu Keisatsutai atau Pasukan Polisi Istimewa yang terbentuk pada tahun 1945. Pada tanggal 19 Agustus 1945 dibentuk Badan Kepolisian Negara (BKN) oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI). Pada tanggal 29 September 1945 Presiden Soekarno melantik R.S. Soekanto Tjokrodiatmodjo menjadi Kepala Kepolisian Negara (KKN). Kesatuan ini pada mulanya diberi tugas untuk melucuti senjata tentara Jepang, melindungi kepala negara dan mempertahankan Ibu kota (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017). Di bawah kepemimpinan Inspektur Polisi I Mohammad Yasin satuan ini berjuang mengusir tentara sekutu di Surabaya yang kita kenal dengan Pertempuran 10 November 1945. Satuan Polisi Istimewa ini pulalah yang pertama kali mendapat penghargaan dari Presiden pertama Republik Indonesia Ir. Soekarno yaitu Sakanti Yana Utama.

Pada tanggal 14 November 1946 satuan ini berganti nama menjadi Mobile Brigade (Mobrig), sekaligus menjadi hari jadi Pasukan Korps Baret Biru (Brimob) sampai sekarang ini (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017). Resimen Pelopor adalah satu fungsi yang terdapat di kesatuan Brimob selain Gegana. Anggota Pelopor Brimob memiliki tugas membina kemampuan dan mengerahkan kekuatan dalam menanggulangi gangguan keamanan dalam negeri berintensitas tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisir senjata api guna mewujudkan tertib hukum di diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (Divisi Teknologi Informasi Polri, 2017).

Dalam perjalanan sejarahnya, anggota Resimen Pelopor berhasil mengukuhkan keberadaannya sebagai pasukan khusus POLRI yang memiliki kadar dan resiko

tinggi. Berdasarkan Peraturan Kapolri nomor 22 tahun 2010, Brimob memiliki beberapa tugas yaitu memiliki 5 kemampuan dasar Brimob yaitu Jibom (Penjinakan Bom), Resmob (Reserse Mobil), Perlawanan Teror (Wanteror) SAR (Search and Rescue) dan Penanggulangan Huru Hara (PHH). Brimob dalam melaksanakan tugas mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pelaksanaan tugas pokoknya yaitu penegakkan hukum, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Brimob senantiasa siap siaga untuk mencegah dan menanggulangi terjadinya ancaman dalam kapasitas tinggi seperti ancaman teror, radikalisme dan unjuk rasa anarkis.

Berbagai kasus Penanggulangan dan Penegakan Hukum (Gakum) unjuk rasa, aksi huru hara dan berbagai kasus di daerah konflik, Brimob dianggap sebagai unit yang bertanggung jawab terhadap berbagai tindak kekerasan yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Secara umum anggota Pelopor Brimob menempati posisi yang mengalami interaksi langsung dan sering berhadapan dengan publik serta dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam seperti kasus pembunuhan, perampokan dan menangani masa yang mengamuk, demonstrasi, juga pada kelompok masyarakat antisosial seperti kelompok teroris, kelompok bersenjata. Anggota Pelopor Brimob wajib mengamankan daerah terpencil yang biasanya digunakan oleh kelompok-kelompok antisosial (teroris dan kelompok bersenjata). Banyak tugas yang dibebankan kepada anggota Pelopor, bahkan anggota Pelopor Brimob tidak mengenal waktu kerja, selalu siap ditempatkan di mana saja dan dalam waktu yang cukup lama. Tekanan dan resiko dalam bertugas seringkali membuat hidup mereka dalam keterbatasan secara pribadi maupun kehidupan dalam keluarga.

Schermerhorn (dalam Devan, 2016) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan

kehidupan seorang individu adalah sama. Menurut Weckstein (Maschlihah, 2016) work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.

Tuntutan tugas dan tanggungjawab anggota Pelopor Brimob menyebabkan kurangnya waktu luang bagi mereka untuk dapat menikmati kebersamaan dengan keluarga atau berekreasi untuk menyenangkan diri sendiri. *Work-life balance* digambarkan sebagai tingkat kepuasan yang individu rasakan ketika mereka bisa berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran (Clark dalam Helmle, Botero, dan Seibold, 2014).

Singh dan Khanna (2011) menyatakan work-life balance sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin sibuk mereka dengan pekerjaannya maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, dan muncul kelelahan dalam hidupnya.

Kapolda Papua Pol Mathius D Fakhiri meminta anggota Brimob Nusantara yang melaksanakan tugas di wilayahnya, baik yang tergabung dalam Satgas Nemangkawi maupun Satgas Pengamanan Daerah Rawan (Pam Rahwan) agar memahami budaya warga Papua dengan baik. ( dalam Liputan6.com, 14/3/2021). Hal ini menuntut anggota Pelopor Brimob untuk siap bertugas di daerah yang jauh dari keluarga, segera melakukan adaptasi dengan lingkungan setempat, dan melakukan pengamanan sebagai kegiatan rutinitas.

Salah satu penyebab kurang tercapainya *Work-life balance (WLB)* adalah faktor kelelahan (Ahmad, 1998). Kelelahan atau burnout merupakan perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan (Moorhead & Griffin, 2013). Kelelahan kerja (burnout) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang

sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Muslihudin, 2009).

*Burnout* merupakan salah satu fenomena umum yang kerap terjadi pada anggota Pelopor Brimob yang ditempatkan di daerah terpencil dalam waktu yang cukup lama. Kelelahan fisik dan terlebih lagi kelelahan secara psikis terjadi dikarenakan anggota melakukan pekerjaan secara berulang-ulang serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung lama dan kurang menarik. Kelelahan psikis ada kalanya juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikan namun lama kelamaan berubah menjadi hal yang membosankan.

Bawah Kendali Operasi atau BKO merupakan salah satu tugas utama korps Brimob. BKO yaitu anggota Brimob dikirim keluar kota untuk mengamankan wilayah yang mengalami konflik atau bencana. Pengiriman pasukan BKO tidak menentu karena gangguan keamanan dan bencana yang terjadi di Indonesia tidak dapat diprediksi. Anggota Brimob harus siap mental maupun fisik untuk menjalankan tugas tersebut. Pada saat menjalankan BKO anggota-anggota Brimob seringkali menemui kendala seperti harus menerima keadaan lingkungan yang baru, menghadapi ancaman integritas diri, kecelakaan di jalan, dan rela kehilangan nyawa demi mengamankan wilayah yang mengalami konflik. Banyaknya pemberitaan di media sosial mengenai kejadian yang kurang menyenangkan saat melakukan tugas BKO semakin menambah perasaan cemas, was-was pada anggota-anggota Brimob diantaranya, dilansir oleh satu media online yaitu CNN Indonesia. Putranto (2018) menyebutkan bahwa seorang anggota Brimob menjadi korban penembakan yang tengah bertugas menyergap kelompok bersenjata di Kali Kenyam, Nduga Papua (<https://www.cnnindonesia.com>). Hal tersebut menimbulkan tekanan dan kelelahan emosional bagi sebagian anggota Brimob saat penugasan.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa narasumber anggota Pelopor Brimob Polda Jateng pada bulan Februari 2021 didapatkan keterangan dari para anggota Pelopor Brimob sebagai berikut: mereka menggambarkan bahwa penugasan ke luar kota atau luar Jawa adalah

aktivitas rutin yang monoton setiap harinya seperti : menjaga keamanan, tetap siaga 24 jam dan terus melakukan patroli berkeliling ke daerah-daerah sehingga dapat mengontrol keamanan masyarakat terutama di tempat-tempat rawan, tugas-tugas tersebut membuat kelelahan fisik. Demikian juga kelelahan psikis dapat terjadi karena ketegangan dan rasa kewaspadaan pada saat bertugas, namun kurang atau bahkan tidak ada waktu melakukan sharing atau komunikasi bersama keluarga dan teman-teman atau minimnya waktu untuk berelaksasi sekedar melepas kepenatan. Ditambah lagi dengan jarak yang jauh dari keluarga, kurangnya waktu untuk kesenangan pribadi membuat anggota Pelopor Brimob merasakan kesepian, kesendirian dan kerinduan dengan orang-orang yang dikasihinya yaitu keluarga.

Ada juga anggota yang mengatakan bahwa waktu 6 bulan untuk Bawah Kendali Operasi (BKO) di tempat-tempat rawan konflik itu sangat melelahkan baik secara fisik maupun psikis, tidak adanya waktu atau sulit mendapatkan kesempatan untuk berkomunikasi dengan keluarga, semakin menjadikan konflik bagi anggota karena peran sebagai brimob dan peran sebagai suami atau ayah dalam keluarga kurang terpenuhi. Ada beberapa anggota brimob yang merasakan mudah tersinggung ketika bertugas di daerah, sehingga perselisihan dengan teman seringkali terjadi hanya karena permasalahan yang sederhana.

Wawancara juga dilakukan pada anggota yang belum menikah, dan mereka juga merasakan hal yang sama. Bertugas di daerah yang jauh dalam waktu yang relatif lama, membuat mereka lelah, merasa sendiri, suasana hati terganggu, kadang-kadang menjadi mudah marah, mudah tersinggung dan merasakan seperti tidak tahu harus berbuat apa, karena rutinitas jaga 24 jam sehingga seperti kurang mampu melakukan inovasi kerja yang lain. Ada juga beberapa anggota yang mengatakan bahwa pulang dari tugas di luar Jawa membuat mereka kurang simpati dengan orang lain, karena berbulan-bulan di daerah hampir tidak menemui orang lain, hanya bersama 2 atau 3 orang teman yang jaga.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Darmawan, dkk (2015) tentang hubungan *burnout* dengan *work-life balance* pada dosen wanita,

menunjukkan hasil bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*. Demikian juga penelitian yang dilakukan Kadria (2019) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *burnout* dengan *work-life balance* pada perawat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh, populasi dalam penelitian ini adalah anggota Kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng yang berjumlah 99 orang yang berada di kantor. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada anggota Kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng yaitu sebanyak 99 orang responden yang berada di kantor (tidak sedang tugas ke luar)

Penelitian ini menggunakan dua macam skala untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu: skala *work-life balance* yang disusun berdasarkan empat aspek menurut Fisher (2009) yaitu *Demands* yang terdiri dari WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life with Interference Work*), dan *Resources* yang terdiri dari WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*). Dan skala yang kedua yaitu skala *burnout* disusun berdasarkan tiga aspek menurut Pines dan Aronson (2009) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental.

Dalam penelitian ini uji daya diskriminasi alat ukur diukur dengan menggunakan teknik seleksi aitem berdasarkan statistik daya diskriminasi. Perhitungan reliabilitasnya menggunakan uji *internal consistency* dengan teknik *Alpha-Cronbach*, dan analisis datanya menggunakan korelasi Spearman.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skala *work life balance* diperoleh hasil bahwa dari 17 item terdapat 14 item valid dan 3 item yang gugur. Item yang valid mempunyai koefisien antara 0,441 sampai dengan 0,655. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* skala *work life balance* adalah sebesar 0,880.

Sedangkan perhitungan skala *burnout* diperoleh hasil bahwa dari 21 item terdapat 20 item valid dan 1 item yang gugur. Item yang valid mempunyai koefisien 0,354 sampai dengan 0,875. Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* skala *burnout* 0,949.

Uji normalitas pada data *work life balance* memperoleh nilai K-S  $Z = 0,110$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti data tersebut memiliki distribusi data normal. Sedangkan uji normalitas pada data *burnout* memperoleh nilai K-S  $Z = 0,139$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti data tersebut memiliki distribusi data normal.

Uji linearitas terhadap data *burnout* dan *work life balance* menunjukkan F linier 135,039 ( $P < 0,05$ ) yang berarti adanya hubungan yang linear atau searah pada kedua variable.

Uji Korelasi Spearman menghasilkan nilai  $r_s = - 0,782$  dengan  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *burnout* terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng

### **Pembahasan**

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *burnout* terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng. Hal ini ditunjukkan dengan  $r_s = -0,782$  dengan besar  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *burnout* terhadap *work life balance* pada anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng Artinya semakin tinggi *Work-life Balance*, maka semakin rendah *Burnout* dan sebaliknya semakin rendah *Work-life Balance*, maka semakin tinggi *Burnout*

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Darmawan, Silviandari, & Susilawati. (2016), menyatakan adanya hubungan negatif antara *burnout* dan *work life balance* pada dosen. Demikian juga penelitian dari Kadria (2019) tentang hubungan antara *burnout* yang sangat signifikan dengan *work life balance* pada perawat, dimana *burnout* yang tinggi pada perawat mempengaruhi rendahnya *work life balance* dalam kehidupan perawat. Didukung pula penelitian Wardani, L. M. I. & Firmansyah, R. (2019), adanya pengaruh antara *employee engagement* dan *burnout* terhadap *work-life*

*balance* pada pekerja di bagian produksi sebuah perusahaan multinasional di Jababeka-Cikarang.

Salah satu penyebab kurang tercapainya *Work-life balance* (WLB) adalah faktor kelelahan (Ahmad, 1998). Kelelahan atau *burnout* merupakan perasaan umum dari keletihan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan (Moorhead & Griffin, 2013). Kelelahan kerja (*burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Muslihudin, 2009). *Burnout* merupakan salah satu fenomena umum yang kerap terjadi pada anggota Pelopor Brimob yang ditempatkan di daerah terpencil dalam waktu yang cukup lama. Kelelahan fisik dan terlebih lagi kelelahan secara psikis dan mental terjadi dikarenakan anggota melakukan pekerjaan secara berulang-ulang serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung lama dan kurang menarik. *Burnout* ada kalanya juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikan namun lama kelamaan berubah menjadi hal yang membosankan.

Menurut Llorens-Gumbau S., & Salanova-Soria M. (2014), *burnout* dapat merugikan organisasi karena meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, kurang mengambil peran dalam *teamwork*, dan menurunnya efektivitas serta efisiensi kerja dalam organisasi. Hal ini juga nampak pada beberapa anggota kompi 3 dan 4 Batalyon B Pelopor Satbrimob Polda Jateng, kurangnya kerjasama dalam *teamwork* dan kurangnya semangat dalam melakukan tugas dikarenakan para anggota tersebut kelelahan fisik, emosional dan mental setelah pulang dari tugas dalam jangka waktu yang lama. Beberapa anggota juga kurang proaktif dalam membantu anggota yang lain dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga kadang-kadang seperti kurang empati dengan orang lain. Perselisihan antar anggota yang disebabkan permasalahan sederhana dan salah pengertian seringkali terjadi karena kelelahan emosional yang dialami para anggota brimob sepulang dari tugas di daerah rawan konflik.

Pengaruh variabel *Burnout* terhadap *work life balance* dapat dilihat dari sumbangan efektif (SE) yang diberikan berupa 58,2 %. Hal ini berarti *Burnout* berpengaruh terhadap *work life* secara langsung.

Berdasarkan hasil perhitungan empiris penelitian ini diketahui bahwa variabel *Burnout* menunjukkan hasil mean empirik (Me) sebesar 47,67. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (Mh) sebesar 60 dan standar deviasi hipotetik (SDh) sebesar 13,33 maka dapat dilihat pada penelitian ini subjek memiliki *Burnout* tergolong sedang.

Dari hasil perhitungan nilai mean empirik (Me) diketahui bahwa *work life balance* memiliki nilai mean empirik (Me) sebesar 54,34. Jika dibandingkan dengan mean hipotetik (Mh) sebesar 42 dan standar deviasi hipotetik (SDh) 9,33 maka *work life balance* termasuk kategori tinggi. Hasil *work life balance* pada subjek tergolong sedang.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan negatif antara *Burnout* dengan *work life balance*. Semakin tinggi keaktifan mengikuti organisasi mahasiswa, Artinya semakin tinggi *Work-life Balance*, maka semakin rendah *Burnout* dan sebaliknya semakin rendah *Work-life Balance*, maka semakin tinggi *Burnout*. Sumbangan efektif cukup besar *Burnout* terhadap *work life balance* sebesar 58,2 %.

### **Saran**

Bagi anggota brimob diharapkan dapat memiliki persepsi positif terhadap tugas yang harus dilaksanakan, terutama tugas-tugas di daerah rawan konflik. Diharapkan dapat *sharing* bersama keluarga ataupun orang terdekat untuk mendapatkan *support* sebelum dan sesudah bertugas ke luarkota atau luar Jawa, apabila komunikasi selama bertugas kurang memungkinkan, sehingga diharapkan mampu meminimalisasi kelelahan atau *burnout*. Sesama anggota diberikan kesempatan *sharing* bersama, bercerita dan berbagi pengalaman selama bertugas, dengan tujuan menjalin komunikasi *interpersonal* yang baik dan saling memberikan kekuatan psikis.

Bagi institusi berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan minimalnya *burnout* dalam diri anggota maka mempengaruhi terbentuknya perilaku *work life balance*. dengan cara: Memberikan kesempatan relaksasi atau istirahat yang

mampu mengembalikan kondisi fisik, emosional dan mental anggota, Membuka forum diskusi kelompok yang dipimpin oleh konselor, sehingga memungkinkan para anggota yang mengalami *burnout* dapat segera dibantu, Mengoptimalkan penjadwalan tugas kerja ke daerah-daerah rawan konflik dalam durasi waktu tertentu dan tidak berkepanjangan sehingga mengurangi kelelahan emosional dan mental.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperkaya riset ini dengan menambah variabel lainnya seperti, waktu dan penjadwalan kerja individu. Selain itu pula perlunya penambahan sampel yang lebih luas, agar hasil penelitian dapat lebih diperluas.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, A. (1998). Gender Differences in the Boundary Permeability between Work and Family Roles, *Journal Psychology* vol 6(1), 43–49
- Clark, S. C. (2000). “Work/family border theory: A new theory of work/family balance”. *Human Relations*, 53(6), 747-770
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28- 39
- Djajendra. (2013). *Work-life balance menciptakan etos kerja yang unggul*.<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/03/23/work>.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measuring of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M & Shaw, J. (2003). The relation between work- family balance and quality of life. *Journal of Vacation Behavior*, 63,510-531. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/S001879102000428> pada 17 Juli 2017
- Kadria (2019). Hubungan antara burnout dengan work life balance pada perawat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323- 32
- Llorens-Gumbau S., & Salanova-Soria M. (2014). Loss and gain cycles ? A longitudinal study about burnout, engagement, and self-efficacy. *Journal Burnout Research*. Vol. 1 (3-11).

- Lockwood, N. R. (2003). *Work-life balance: challenge and solutions*. USA: SHRM Research Department.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Reviews*. Vol. 52 (397-422).
- Maslichah, I., N & Hidayat, K (2016) Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 2(2).
- Muslihudin. (2009) fenomena Kejenuhan (Burnout) di kalangan pegawai dan cara efektif mengatasinya. [www.lpmpjabar.go.id](http://www.lpmpjabar.go.id).
- Singh, P. and Khanna, P. (2011). Work life balance: A Tool for Increased Employee Productivity HJBS Volume 1 No 2 Mei 2019 13 [feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/index](http://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/index) © 2019, Hasanuddin Journal of Business Strategy and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206