

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Wanita Bekerja

Dunia industri Indonesia mulai untuk mengutamakan kesetaraan gender antara kedudukan pekerja laki-laki dan perempuan. Sebab, kini peran perempuan semakin profesional dalam berkarya dan berkontribusi dalam lingkungan kerja. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu, 52,71 persen pada Februari 2016. Hal itu berarti perempuan saat ini telah semakin aktif mengambil bagian dalam mendukung perekonomian nasional dan memiliki kesempatan yang sama di bidang pekerjaan, dipublikasikan oleh <https://www.jawapos.com> yang diakses pada Rabu 31/07/2019.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan wanita sebagai perempuan dewasa, sedangkan definisi bekerja adalah orang yang melakukan pekerjaan, baik secara bersama-sama maupun sendiri. Lovihan dan Kaunang (2010) mendefinisikan wanita bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan, tetapi mereka juga mengejar atau mempertahankan suatu posisi atau status sosial (aktualisasi diri). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa wanita bekerja adalah perempuan dewasa yang melakukan pekerjaan, baik secara bersama-sama maupun sendiri untuk mengejar atau mempertahankan status sosial (aktualisasi diri).

Peran ganda dalam kehidupan wanita modern dengan segala aktivitasnya yang padat harus disiasati dengan pandai mengatur waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Peran tersebut antara lain sebagai wanita bekerja, guru untuk mendidik anak, pengatur rumah tangga, peran sosialisasi sebagai anggota masyarakat. Semua yang dilakukan merupakan profesionalisme. Wanita harus mengupayakan yang terbaik untuk mencapai hasil terbaik. Seorang wanita dituntut untuk bertanggungjawab dengan pekerjaan serta profesional ditempatnya bekerja, namun tetap pada kodratnya menjadi istri yang baik, serta ibu yang dapat mengayomi keluarganya. Peran wanita sebagai seorang ibu, sangat menentukan perkembangan potensi anak (Sianturi, dalam Putrianti 2007).

Burnout dan stres adalah dua konsep yang mirip tetapi tidak sama. Stres terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan dari lingkungan dengan sumber daya yang dimiliki individu. Sedangkan *burnout* terjadi karena proses adaptasi yang berkelanjutan terhadap gangguan yang timbul karena ketidakseimbangan jangka panjang (Brill, dalam Purba dkk 2007). Menurut Cordes dan Dougherty (dalam Avionela, Fauziah 2016), orang yang merasakan *burnout* akan mengalami kekurangan energi dan penuh dengan frustrasi dan ketegangan. Gejala emosional dari *burnout* termasuk takut masuk kerja setiap hari. Tanda-tanda perilaku yang muncul termasuk sinisme terhadap rekan kerja, klien, dan organisasi. Menurut Parker dan Kulik (dalam Avionela, Fauziah 2016) individu yang mengalami *burnout* akhirnya mengalami depresi dan menanggapi kelelahan melalui absensi, *turnover*, dan kinerja yang lebih rendah. Gejala-gejala yang terjadi ketika seseorang mengalami *burnout* berupa mudah putus asa, sakit

kepala, mual sulit tidur, merasa cemas saat bekerja, dan menganggap dirinya tidak memiliki jenjang karir yang bagus diperusahaan.

Pada wanita bekerja, *burnout* merupakan bagian dari kehidupannya. Hal ini karena adanya peran ganda pada wanita bekerja yang menuntut wanita bekerja untuk bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work-life balance* sangat penting bagi wanita bekerja, karena tuntutan tanggungjawab untuk menjadi ibu rumah tangga saat dirumah serta tuntutan pekerjaan ditempat kerja yang mengharuskannya menjalankan kedua peran tersebut dengan baik. Jika peran ganda yang dijalankan oleh wanita bekerja mampu dijalankan dengan baik, maka akan memberikan kontribusi besar serta kesejahteraan bagi dirinya dan keluarga, yang mana akan meningkatkan taraf hidup keluarga jika kehidupan serta pekerjaannya berjalan seimbang, tetapi apabila peran ganda tidak mampu dijalankan dengan baik, maka akan menimbulkan konflik peran antara keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan yang mana akan memicu terjadinya *burnout* pada wanita bekerja.

B. *Burnout*

1. Defnisi *Burnout*

Menurut (Greenberg, dalam Darmawan dkk 2015) 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 dan juga organisasi.

Menurut (Mc Ghee, dalam Adawiyah 2013) *Burnout* adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi, karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi. Efek yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal dan *self esteem* rendah.

Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) yang menjelaskan bahwa *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi diantara individu-individu yang melakukan pekerjaan yang memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan suatu bentuk kelelahan kerja yang disebabkan karena individu bekerja secara berlebih, dimana biasanya dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus.

2. Dimensi *Burnout*

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) menyebutkan tiga dimensi burnout, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan *reduced personal accomplishment*.

a. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas.

b. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan perkembangan dan dimensi kelelahan emosional. Depersonalisasi mengacu pada respon sinis, negatif atau terpisah dengan orang lain yang sering meliputi kehilangan idealisme. Gambaran dari depersonalisasi adalah adanya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya.

c. *Reduced Personal Accomplishment*

Maslach menjelaskan adapun *reduced personal accomplishment* ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa ia belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. *Reduced personal accomplishment* disebabkan oleh perasaan bersalah karena telah memperlakukan klien secara negatif.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Sullivan (dalam Swasti dkk 2017) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi burnout, yaitu sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi potensi burnout pada karyawan. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kecenderungan burnout pada karyawan adalah konflik peran, beban kerja yang berlebih, dukungan sosial, tingkat fleksibilitas kerja.

b. Karakteristik individu

Pekerjaan yang monoton dapat mempengaruhi burnout pada karyawan. Jenis kelamin, usia, introvert, ekstrovert, konsep diri, motivasi, serta kemampuan mengendalikan emosi dapat mempengaruhi kecenderungan burnout pada karyawan.

c. Sosial dan budaya

Sosial dan budaya yang dapat mempengaruhi burnout pada karyawan adalah nilai, norma, kepercayaan, dan religiusitas.

Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor situasional (*situasional factor*)

Faktor situasional dibagi menjadi tiga, yaitu (*Job characteristic*) (*Occupational characteristic*), dan (*Organizational characteristic*).

2. Faktor individu (*individual factor*)

Faktor individual, terdiri dari *Demographic characteristic*, *Personality characteristic*, dan *Job attitudes*

Menurut Lee dan Ashfort, (dalam Sari 2015) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor internal

a. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian terdiri dari *locus of control*, harga diri, serta tipe kepribadian

b. Faktor demografi

faktor demografi terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, serta masa kerja.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal meliputi beban kerja, dukungan, ambiguitas peran, serta konflik peran.

C. *Work-Life Balance*

1. Definisi *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2002), balance pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance*, keseimbangan atau balance disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga.

Menurut Moore, (dalam Ganapathi 2016) *worklife balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana seseorang yang bekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Menurut Clark (2000), *work-life balance* merupakan persepsi kepuasan seseorang yang harus berfungsi secara baik dalam memenuhi tuntutan peran di tempat kerja dan di rumah dengan cara meminimalkan adanya konflik peran.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai *work-life balance* maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan sebuah persepsi seseorang tentang tingkat kepuasannya terhadap semua aspek kehidupan pribadi, keluarga, dan pekerjaan dengan cara menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab peran, manajemen waktu dan meminimalkan adanya konflik peran.

2. Dimensi *Work-Life Balance*

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003), *work-life balance* memiliki tiga komponen dimensi, yaitu sebagai berikut:

a. Keseimbangan waktu (Time balance)

Keseimbangan ini mengacu pada kesetaraan waktu antara yang dimiliki buruh wanita untuk pekerjaannya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau kehidupan pribadinya. Keseimbangan waktu bagi wanita bekerja ketika wanita bekerja yang sudah berkeluarga mampu mengatur waktu untuk semua kegiatan sehari-hari, mulai dari pekerjaan, mengurus anak, menyiapkan keperluan suami maupun merawat dirinya sendiri tanpa terbebani oleh pekerjaan maupun tuntutan pekerjaan yang lain.

b. Keseimbangan keterlibatan (Involvement balance)

Keseimbangan peran sebagai wanita bekerja yang mengacu ada keterlibatan psikologisnya secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan ini dapat terlihat apabila keseimbangan ketika wanita bekerja juga terlibat aktif dalam kegiatan ditempat kerja maupun kegiatan sosial lainnya, seperti mengikuti acara gathering ditempat kerja, mengikuti arisan pengajian rutin, serta mengikuti arisan bersama ibu-ibu PKK dilingkungan tempat tinggal.

d. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction balance)

Tingkat kepuasan yang seimbang pada wanita bekerja yang telah menikah terhadap diri sendiri, pekerjaan maupun keluarga. Tingkat kepuasan ini akan dapat dirasakan oleh wanita bekerja yang telah menikah apabila semua waktu dan proses keterlibatannya/perannya dapat terealisasikan dengan baik tanpa adanya konflik peran pada tiap-tiap peran yang dilakukannya. Dapat dilihat dengan kondisi keluarga yang harmonis, menyenangkan, dan bahagia. Ditempat kerja bisa mengikuti setiap kegiatan ditempat kerja serta melakukan pekerjaannya dengan maksimal meskipun telah berkeluarga.

Sedangkan Menurut Fisher, Bulger, & Smith, (2009) juga mengatakan jika keseimbangan kehidupan kerja memiliki empat dimensi pembentuk, yaitu:

a. Pekerjaan Mengganggu Kehidupan Pribadi (*Work Interference With Personal Life*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, wanita bekerja yang bekerja dapat membuatnya sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya, sebagai contoh ketika wanita bekerja diharuskan bekerja diluar jam normal atau lembur karena tuntutan target dari perusahaan, maka wanita bekerja akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja dari pada kehidupan kehidupan pribadinya.

b. Kehidupan Pribadi Mengganggu Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*)

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, Ketika wanita bekerja memiliki konflik dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja wanita bekerja saat melakukan pekerjaan. Sebagai contoh saat wanita bekerja mempunyai masalah terhadap orangtua, suami, anak ataupun saudara maka akan membuat wanita bekerja menjadi tidak konsentrasi/tidak fokus dan tidak bersemangat dalam bekerja yang mana akan menghambat dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Kehidupan Pribadi Meningkatkan Pekerjaan (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila wanita bekerja merasakan kebahagiaan dalam kehidupan pribadinya maka akan membuat semua hal yang dilakukannya menyenangkan, sehingga

muncul perasaan/energi positif saat ditempat kerja dan membuat wanita bekerja bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

d. Pekerjaan Meningkatkan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya suatu keterampilan yang didapatkan saat bekerja bisa diterapkan di kehidupan sehari-hari, sehingga bisa memanfaatkan keterampilan tersebut bagi diri sendiri serta keluarga.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut Schabracq, Winnusbst dan Coope, (dalam Ula dkk 2015) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Karakter kepribadian individu berpengaruh pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga dan sosial).

b. Karakteristik Keluarga

Faktor keluarga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *work-life balance* pada individu, hal itu dikarenakan faktor ini adalah faktor yang berperan penting muncul atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Faktor ini meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk bekerja. Aspek-aspek tersebut dapat memicu adanya

konflik, baik konflik dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

d. Faktor Sikap

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*. Misalnya, sikap optimis yang dimiliki seorang pekerja terhadap keberhasilan pekerjaannya.

D. Religiusitas

1. Definisi Religiusitas

Menurut (Nashori dan Mucharam, dalam Haryati 2013) religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan individu tentang agama, seberapa kokoh keyakinan agama yang dianut, seberapa taatnya individu melaksanakan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang Muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keimanan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam.

Religiusitas menurut Glock dan Stark (dalam Amrilah dan Widodo, 2015) adalah sistem simbol, keyakinan, nilai dan perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi.

Menurut Ancok, (dalam Haryati 2013) mendefinisikan religiusitas sebagai keberagaman berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi

ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai religiusitas maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah seberapa taatnya individu melakukan ibadah dan kaidah agama yang dianutnya. Bukan hanya ketika individu melakukan perilaku ritual (ibadah) tapi juga melakukan aktivitas lain yang didorong kekuatan supranatural.

2. Dimensi Religiusitas

Menurut Glock dan Stark (dalam Nasrullah, 2015) ada lima dimensi religiusitas, yaitu:

a. Dimensi keyakinan/ ideologi

Dimensi ini menunjuk seberapa tingkat keyakinan seorang muslim terhadap kebenaran ajaran agama, terutama yang bersifat fundamental dan dogmatik. Dalam Islam, dimensi ini berkaitan dengan rukun iman yang berisi enam kepercayaan, yaitu percaya dengan keberadaan dan ke-Esaan Allah SWT, percaya terhadap malaikat-malaikat, Rasul-Rasul-Nya, Kitab-Kitab-Nya, adanya hari kiamat, dan qadha serta qadar Allah SWT. Konsep tauhid atau pengakuan akan ke-Esaan Allah SWT menjadi dasar dari dimensi ini.

b. Dimensi praktik

Dimensi ini berkaitan erat dengan komitmen serta ketaatan terhadap agama yang dianutnya, yang mana diwujudkan dalam ritual atau peribadatan. Dimensi ini dibagi menjadi dua, yaitu: 1) Ritual, mengacu

pada tindakan keagamaan formal dan praktik-praktik suci yang mengharapkan pemeluknya melaksanakan. Dalam Islam, bentuk ritual yang dimaksud antara lain: Shalat, puasa, zakat, pergi haji bagi yang mampu, membaca dan mengamalkan Al Quran, berkorban dan lainnya. 2) Ketaatan, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dan air. Ketika seseorang telah mengetahui ritual-ritual yang harus dilakukan, maka sedapat mungkin ritual itu dilakukan semaksimal mungkin untuk menunjukkan bahwa “saya adalah orang yang taat dan komit pada agama yang saya anut.”

c. Dimensi pengalaman

Dimensi ini berkaitan dengan seberapa besar tingkat seseorang dalam merasakan pengalaman-pengalaman religinya. Dimensi ini terwujud dalam perasaan bersyukur kepada Allah, percaya kepada Allah akan mengabulkan doa-doa kita, khusyu ketika melaksanakan shalat, perasaan bergetar hatinya ketika mendengar ayat-ayat Al Quran, tertolong dari maut akibat bersedekah, Allah maha memberi rizqi dan lainnya.

d. Dimensi pengetahuan agama

Dimensi ini menunjuk pada tingkat pengetahuan dan pemahaman muslim pada ajaran-ajaran agamanya, terutama ajaran-ajaran pokok yang termuat dalam Al Quran. Pemahaman agama dapat dicapai melalui aktivitas rasional empiris maupun tekstual normatif. Pengetahuan agama dapat diperoleh dari membaca buku-buku agama, mendatangi majlis ta’lim atau pengajian, mendengarkan acara keagamaan di radio, melihat tayangan keagamaan di TV dan sebagainya.

e. Dimensi konsekuensi

Dimensi ini menunjuk pada seberapa besar perilaku muslim dipengaruhi oleh ajaran-ajaran agama. Dimensi ini tercermin dalam perilaku seseorang yang bertaqwa (menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya), yang meliputi: perilaku suka menolong, bersedekah, berlaku adil pada orang lain, jujur, tidak melakukan korupsi, tidak minum minuman keras, tidak berjudi, tidak melakukan prostitusi/ seks bebas, dan sebagainya.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut Thouless (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi keagamaan ada 4 macam yaitu:

1. Faktor sosial

Meliputi semua pengaruh sosial, seperti pendidikan dan pengajaran dari orangtua, tradisi-tradisi dan tekanan-tekanan sosial

2. Faktor alami

Meliputi moral yang berupa pengalaman-pengalaman baik yang bersifat alami, seperti pengalaman konflik moral maupun pengalaman emosional.

3. Faktor kebutuhan

Meliputi kebutuhan untuk memperoleh harga diri dan kebutuhan yang timbul karena adanya kematian.

4. Faktor intelektual

Menyangkut proses pemikiran verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan agama.

E. Hubungan Antara *Work-Life Balance* dengan *Burnout*

Wanita yang telah menikah dan memutuskan untuk tetap bekerja pasti memiliki peranan penting dalam kehidupannya. Peran tersebut antara lain sebagai guru untuk mendidik anak, pengatur rumah tangga, wanita bekerja. Dimana dibutuhkan keseimbangan disetiap peran yang dijalankan atau bisa disebut *work-life balance*, keseimbangan yang didapat akan mempermudah untuk tercapainya kesejahteraan dikehidupan pribadi, keluarga serta pekerjaan. Tetapi apabila hal ini tidak bisa dijalankan dengan baik sesuai dengan perannya masing-masing, maka dapat menimbulkan konflik peran dan memicu mengalami *burnout*.

Fisher, Bulger, & Smith, (2009) menjelaskan kaitan aspek-aspek keseimbangan kehidupan kerja yang berkaitan dengan kelelahan kerja. Aspek WIPL (Work Interference With Personal Life), bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya sehingga akan memunculkan kelelahan kerja dimana munculnya kelelahan ketika seorang belum selesai mengerjakan pekerjaan di tempat kerja dan harus melanjutkan pekerjaan tersebut di rumah. Aspek PLIW (Personal Life Interference With Work), apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, dan masalah tersebut belum dapat terselesaikan di rumah sehingga masalah tersebut akan dibawa ke kehidupan pekerjaan hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja sehingga dapat terjadinya kelelahan kerja terhadap pekerjaannya. Aspek PLEW (Personal Life Enhancement Of Work), apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan sehingga individu tidak akan

mengalami kelelahan kerja. Aspek WEPL (Work Enhancement Of Personal Life), keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari bagi dirinya dan keluarga, sehingga pekerja dapat puas pada pekerjaannya dan tingkat kelelahan terhadap pekerjaan juga rendah.

F. Hubungan Antara Religiusitas dengan *Burnout*

Peran ganda yang dijalankan oleh wanita tidak jarang menimbulkan dilema dalam diri wanita tersebut, dilema wanita bekerja timbul karena adanya fungsi serta peranan sebagai wanita. Memang berat peranan sebagai seorang wanita. Hal ini tidak memungkinkan semua peran berjalan dengan baik dan sulit untuk mencapai hasil maksimal (Anogara, dalam Saman, Dewi 2012). Kondisi tersebut tidak jarang menimbulkan rasa lelah, baik fisik, pikiran maupun emosional. karena wanita bekerja mempunyai tanggung jawab moral sebagai pendidik, ditambah tugas dalam rumah tangga serta kewajiban lain dalam lingkungan tempat tinggal dapat menjadi stressor yang akan menimbulkan kecenderungan *burnout*.

Glock dan Stark (dalam Nasrullah, 2015) ada lima dimensi pada religiusitas, yakni: keyakinan, praktik, pengalaman, pengetahuan agama dan konsekuensi. Dimana semua dimensi tersebut menggambarkan kepercayaan yang diyakini, ketaatan yang dijalankan, kekhusu'an yang dirasakan, pemahaman tentang ilmu agama yang baru dipelajari maupun yang sedang dialami, serta perilaku yang dipengaruhi ajaran agama untuk bersikap atau berbuat baik. Oleh karena itu,

ketika manusia mengalami suatu masalah berat, kegelisahan hati, maka secara naluriah dalam dirinya akan berusaha mencari ketenangan batin dan tempat yang dapat menggantungkan semua beban yang ada dalam dirinya yang hanya bisa didapatkan ketika lebih mendekatkan diri kepada Tuhannya. Semakin dekat diri pada Tuhan maka hati akan semakin tenang dan tidak mudah merasa cemas, gelisah, takut, dan stres. Sebagaimana yang terdapat pada kutipan ayat berikut :

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya : “Orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan berzikir (mengingat) Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tenteram” (QS ar-Ra’du:28).

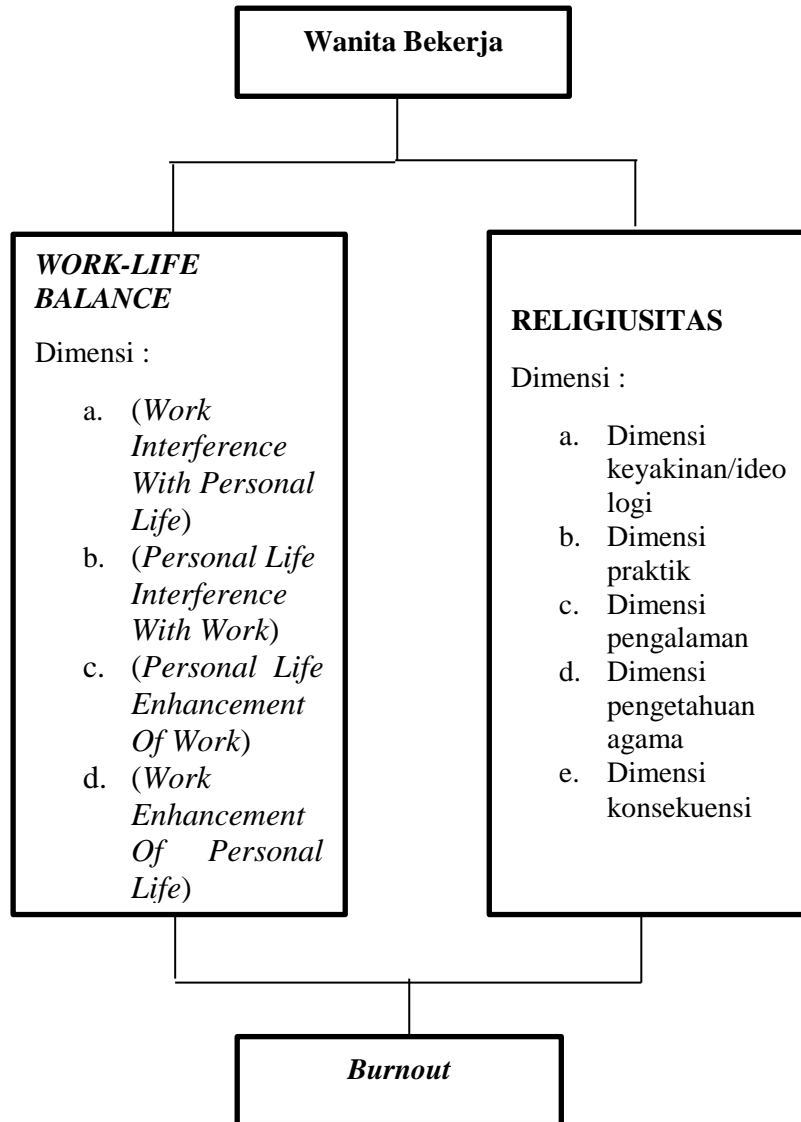
وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مِنْ أَمْرِهِ يُسْرًا

Artinya : “Barang siapa yang bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan menjadikan baginya kemudahan dalam (semua) urusannya.” (Qs. ath-Thalaaq: 4).

Kedekatannya dengan Allah SWT membuat manusia merasa nikmat ketika beribadah kepada Allah SWT dan ingin menjaga hubungannya dengan sang kholik sehingga dalam diri akan timbul keinginan untuk selalu menjaga dan meningkatkan ibadahnya, tidak pernah lupa untuk bersyukur pada Allah atas segala karunia yang telah diberikan-Nya. Rutinitas dan intesitas ibadah yang dilakukan tersebut menjadikan diri lebih dekat pada Allah dan hati dapat menjadi lebih tenang sehingga ketika diri dihadapkan pada cobaan, beban, tugas yang

berat hati tetap tenang dan tidak mudah stres yang dapat mengarah pada *burnout*, depresi dan gangguan psikis lainnya.

G. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

H. Hipotesis

H = Ada hubungan antara *work-life balance* dan religiusitas dengan kecenderungan *burnout* pada wanita bekerja.