

**HUBUNGAN *GRIT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PROFESI
BIDAN RANTING RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DATU BERU
TAKENGON KABUPATEN ACEH TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**QISTHINA AMELYA
210901060**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITA ISLAM NEGERI AR RANIRY
BANDA ACEH
1446H/2025M**

LEMBAR PERSETUJUAN

**"HUBUNGAN GRIT DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PROFESI BIDAN
RANTING RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DATU BERU TAKENGON
KABUPATEN ACEH TENGAH"**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**QISTHINA AMELYA
NIM. 210901060**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Dr. Ismiati S.Ag., M.Si.
NIP.197201012007102001**

Pembimbing II



**Nurul Adharina S.Psi., Mpsi., Psikolog
NIDN. 1327058101**

A R - R A N I R Y

**HUBUNGAN *GRIT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA PROFESI
BIDAN RANTING RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DATU BERU
TAKENGON KABUPATEN ACEH TENGAH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikoogi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 sikologi (S. Psi)**

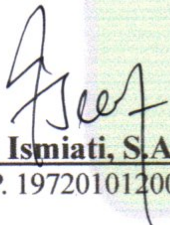
Diajukan Oleh :

**Qisthina Amelya
NIM. 210901060**

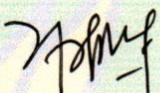
**Hari/Tanggal
Rabu/29 April 2025**

Tim Munasyaqah Skripsi

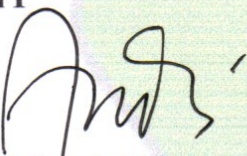
Ketua


Dr. Ismiati, S.Ag, M. Si
NIP. 197201012007102001

Sekretaris


Nurul Adharina, S. Psi., M.Psi., Psikolog

Penguji I


Juli Andriyani, M.Si.,
NIP. 197407222007102001

Penguji II


Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014

**Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Prof. Dr. Muslim, M. Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Qisthina Amelya
NIM : 210901060
Jenjang : Strata satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry banda Aceh.

Banda Aceh,
2 Mei 2025

Yang Menyatakan



Qisthina Amelya

PRAKATA



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Grit dengan work life balance pada bidan rumah sakit umum datu baru” Shalawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad Shalallaahu ‘Alaihi Wassalaam, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup di bawah naungan islam. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat secara langsung atau pun tidak langsung, baik moril maupun material.

Pertama sekali peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang teramat dalam kepada kedua orang tua tercinta Mamak Nilawati S.Tr.Keb., Bd Ama Hairul Saleh Amd.Kes dan abang Fiqri Alhuda S.T yang selalu mencurahkan kasih sayang dan cinta yang tiada henti-hentinya. Selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagai Wakil dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan sekaligus Penasehat Akademik yang telah membantu dan memberi dukungan kepada saya.

4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan kepada saya dan mahasiswa lainnya.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi kepada saya dan juga mahasiswa lainnya.
6. Ibu Ismiati, M.Si, Ph.D, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing saya dengan sabar, meluangkan banyak waktu dan tentunya memberi dukungan serta motivasi yang menjadikan saya lebih semangat.
7. Ibu Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing saya dengan sepenuh hati, memberi dukungan dan motivasi yang membuat saya semangat.
8. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
9. Terimakasih kepada kakak tercinta Sri Rahayu yang telah mendukung dan memberikan motivasi selama menempuh pendidikan ini. Terimakasih juga kepada keponakan yang tersayang Muhammad Furqan, Dzalfa Kayyisah, Alfina, Salma Tiara, Naila Husna, Mahdalena Pinte Niate, telah memberi dukungan selama onty menempuh pendidikan ini
10. Terimakasih kepada sahabat tercinta Dhieyan yusnita, Diantivo Almagfirah Dwikora, Ivana Zara Zeta, Winda Iswandari, Hony Khairunisa, Hany Khairunisa, Nurul Khairani. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Tiya Raudhah, Sri fitria, Atikah maulidya, Auliya indriani serta seluruh angkatan 21 yang telah membantu dan memberi dukunganya kepada peneliti.
11. Terima kasih juga kepada Responden Bidan Rumah Sakit Umum Datu Beru yang telah membantu mengisi skala penelitian penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTARCT.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat penelitian	8
1. Manfaat teoritis.....	8
2. Manfaat praktis.....	9
E. Keaslian penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Pengertian <i>Grit</i>	14
1. Pengertian <i>Grit</i>	14
2. Aspek-aspek <i>Grit</i>	17
3. Faktor <i>grit</i>	18
B. <i>Work life balance</i>	18
1. <i>Pengertian Work life balance</i>	18
2. Aspek-aspek <i>work life balance</i>	21
3. Faktor <i>work life balance</i>	22
4. Dimensi <i>work life balance</i>	25
C. Hubungan <i>Grit</i> dengan <i>Work life balance</i>	26
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	29

B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi operasional variabel penelitian	30
D. Subjek Penelitian	31
1. Populasi	31
2. Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisi Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	45
B. Deskripsi Data Penelitian	46
C. Pengujian Hipotesis	49
D. Hasil Uji Prasyarat.....	52
E. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	61



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Skor Skala Favorable dan Unfavorable</i>	33
Tabel 3.2 <i>Blue Print Grit</i>	34
Tabel 3.3 <i>CVR Skala Grit</i>	36
Tabel 3.5 <i>Komputasi CVR Skala Work Life Balance</i>	36
Tabel 3.6 <i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Grit</i>	37
Tabel 3.7 <i>Blue print terbaru Skala Grit</i>	38
Tabel 3.8 <i>Koefisien Daya Beda Aitem Skala Work Life Balance</i>	38
Tabel 3.9 <i>Blue print terbaru Work Life Balance</i>	38
Tabel 4.1 <i>Kriteria Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach</i>	39
Tabel 4.2 <i>Nilai Reliabilitas</i>	40
Tabel 4.3 <i>Uji Reliabilitas</i>	40
Tabel 4.4 <i>Subjek Penelitian Berdasarkan Usia</i>	47
Tabel 4.5 <i>Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	47
Tabel 4.6 <i>Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja</i>	48
Tabel 4.7 <i>Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan</i>	48
Tabel 4.8 <i>Deskripsi Data Empirik</i>	49
Tabel 4.9 <i>Kategorisasi Skala Grit</i>	50
Tabel 4.10 <i>Data Empirik</i>	51
Tabel 4.11 <i>Kategorisasi Skala work life balance</i>	52
Tabel 4.12 <i>Uji Normalitas</i>	52
Tabel 4.13 <i>Uji Linearlitas</i>	53
Tabel 4.14 <i>Hipotesis Penelitian</i>	54
Tabel 4.15 <i>Analisis Measures Of Association</i>	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Penelitian Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran II	Surat Izin Penelitian
Lampiran III	Surat Selesai Penelitian
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VI	Analisis Data Penelitian
Lampiran VIII	Riwayat Hidup



ABSTRAK

Bidan merupakan tenaga professional yang bertanggung-jawab dan akuntabel dalam bekerja, sebagai bidan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan, terutama yang berhubungan dengan kesehatan ibu dan bayi. Untuk menjalankan semua peran bidan yang banyak dan penuh tantangan sangat memerlukan semangat dan kegigihan (*Grit*) saat menjalankan peran, tuntutan pekerjaan yang tinggi seorang bidan juga tetap memiliki peran keperluan untuk dirinya serta sebagai anggota keluarga *worklife balance*, kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *Grit* dengan *Work Life Balance* pada Profesi Bidan Ranting Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Populasi penelitian ini berjumlah 139 bidan, pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan melibatkan seluruh bidan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Datu Beru. Alat ukur pada penelitian ini yaitu menggunakan skala *Grit* dan skala *Work Life Balance*. Uji hipotesis menggunakan *product moment* dari *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi (r)=0,661 dengan (p)=0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Grit* dengan *work life balance* pada bidan, artinya semakin tinggi *Grit* maka semakin tinggi *work life balance* begitu pula sebaliknya semakin rendah *Grit* maka semakin rendah *work life balance* pada bidan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Datu Beru Takengon, Kabupaten. Aceh Tengah

Kata kunci : *Grit, Work Life Balance, Bidan, Rumah Sakit*



ABSTRACT

Midwives are professional workers who are responsible and accountable in their work, as midwives have a very important role in providing health services, especially those related to maternal and infant health. To carry out all the many and challenging roles of midwives, it takes a lot of enthusiasm and persistence (Grit) when carrying out the role, the high demands of a midwife's job also still have a role for themselves and as a family member; work-life balance, personal ability or someone in maintaining commitment to the family when completing work tasks. This study aims to determine the Relationship between Grit and Work Life Balance in the Midwife Profession of the Datu Beru Takengon Regional General Hospital, Central Aceh Regency. This study uses a quantitative approach with a correlation method. The population of this study was 139 midwives, sampling using a total sampling technique involving all midwives working at the Datu Beru General Hospital. The measuring instrument in this study was the Grit scale and the Work Life Balance scale. Hypothesis testing using Pearson's product moment. The results showed a correlation coefficient (r) = 0.661 with (p) = 0.000 which indicated that there was a significant positive relationship between Grit and work life balance in midwives, meaning that the higher the Grit, the higher the work life balance and vice versa, the lower the Grit, the lower the work life balance in midwives working at the Datu Beru Takengon General Hospital, Central Aceh Regency.

Keywords: Grit, Work Life Balance, Midwife, Hospital



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tenaga kesehatan merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk kepada semua individu yang bekerja di sektor kesehatan, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga, dan masyarakat. Tenaga kesehatan meliputi berbagai profesi, seperti dokter, perawat, bidan, ahli farmasi, teknisi laboratorium, terapis fisik, psikolog klinis, dan banyak lagi. Para tenaga medis memiliki beberapa tugas penting untuk melayani masyarakat yang pertama adalah pelayanan promotif yaitu promosi kesehatan dimana para tenaga medis membantu masyarakat agar gaya hidup mereka menjadi sehat optimal (Eka Alvita Kondoy et al., 2017)

Dalam UU Nomor 36 Tahun 2014 yang dimaksud dengan tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan dalam bidang kesehatan jenis tertentu yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Dalam buku *Penjaminan Mutu Pelayanan Kesehatan dan Akseptabilitasnya*.

Peran tenaga kesehatan sangat penting dalam menjaga kesehatan dan memberikan perawatan kepada individu yang membutuhkan. Mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam mendiagnosis, merawat, dan mencegah berbagai penyakit dan kondisi medis. Salah satu tenaga kesehatan yang berperan adalah Bidan merupakan perempuan yang lulus dari pendidikan bidan yang telah teregistrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Bidan merupakan

salah satu jenis tenaga kesehatan yang memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pelayanan asuhan kebidanan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki (Kemenkes, 2017).

Bidan adalah tenaga professional yang bertanggung-jawab dan akuntabel, yang bekerja sebagai mitra perempuan untuk memberikan dukungan, asuhan dan nasehat selama masa hamil, masa persalinan dan masa nifas, memfasilitasi dan memimpin persalinan atas tanggung jawab sendiri dan memberikan asuhan kepada bayi baru lahir, dan bayi. Asuhan ini mencakup upaya pencegahan, promosi persalinan normal, deteksi komplikasi pada ibu dan anak, dan akses bantuan medis atau bantuan lain yang sesuai, serta melaksanakan tindakan kegawat-daruratan. Bidan mempunyai tugas penting dalam konseling dan pendidikan kesehatan, tidak hanya kepada perempuan, tetapi juga kepada keluarga dan masyarakat. Kegiatan ini mencakup pendidikan antenatal dan persiapan menjadi orang tua serta dapat meluas pada kesehatan perempuan, kesehatan seksual atau kesehatan reproduksi dan asuhan anak. Bidan dapat praktik diberbagai tatanan pelayanan: termasuk di rumah, masyarakat, Rumah Sakit, klinik atau unit kesehatan lainnya. (Megasari et al., 2020)

Bidan juga dapat memberikan perawatan pasca persalinan kepada ibu dan bayi, termasuk pemantauan kesehatan, bimbingan tentang perawatan bayi, dan memberikan dukungan menyusui. Selain itu, bidan juga dapat memberikan edukasi tentang perencanaan keluarga dan kesehatan reproduksi. Dengan kata lain, bidan adalah anggota penting dari tim perawatan kesehatan yang membantu wanita dalam perjalanan mereka menjadi ibu. Selain itu, Bidan merupakan profesi yang sangat

penting di dalam pelayanan kesehatan ibu dan anak. Seringkali di dalam pelayanannya muncul kasus – kasus kegawat darurat , yang menuntut bidan harus memaksimalkan fungsi dan perannya. (Astuti et al., 2018)

Bidan yang bertugas di rumah sakit dan instalasi gawat darurat (IGD) memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan, terutama yang berhubungan dengan kesehatan ibu, bayi, dan anak. Bidan Melakukan pemeriksaan dan pemantauan kesehatan ibu hamil, termasuk memeriksa perkembangan janin, memberikan konseling gizi, dan memastikan ibu hamil dalam kondisi yang sehat. Membantu dan memantau proses persalinan. Di IGD, bidan dapat membantu menangani ibu yang datang dalam kondisi darurat, seperti kehamilan dengan komplikasi. Serta menangani hingga masa pasca-persalinan: Memastikan ibu dan bayi dalam kondisi sehat setelah persalinan, serta memberikan perawatan awal pada bayi yang baru lahir. Bidan yang bertugas di IGD harus siap menangani kondisi darurat, seperti ibu yang mengalami pendarahan hebat, persalinan prematur, preeklampsia, atau komplikasi lainnya. (Ripursari, 2018)

Untuk menjalankan semua peran bidan yang banyak dan penuh tantangan sangat memerlukan semangat dan kegigihan. *Grit* merupakan sebuah istilah yang sering didengar dalam dunia pekerjaan, seseorang yang memiliki sikap ini dapat dilihat apabila seseorang memiliki kombinasi ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang meskipun menghadapi tantangan. Dengan memiliki *Grit*, seseorang tidak hanya lebih tangguh, tetapi juga lebih berpeluang

meraih kesuksesan dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan kepintaran atau bakat.(Myedusolve, 2022)

Grit adalah sifat kepribadian dalam psikologi yang merupakan kombinasi antara kesadaran diri dan kegigihan dalam mencapai tujuan jangka panjang. *Grit* dapat diartikan sebagai: Ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan, Perpaduan antara kekuatan passion, kegigilan, dan ketabahan dalam beraktivitas. Bekerja keras untuk mengatasi tantangan dan mempertahankan usaha dan minat dari waktu ke waktu, *Grit* dapat membantu seseorang untuk mengatasi hambatan atau tantangan untuk mencapai prestasi.

Angela memperkenalkan *Grit* sebagai salah satu bagian personaliti yang lebih tinggi dan faktor untuk memperoleh pencapaian. *Grit* bukan hanya sekedar bekerja keras, tapi usaha yang panjang untuk mendapatkan sesuatu. Kepribadian *Grit* berkaitan dengan “*Growth Mindset*”, yang merupakan sebuah pola pikir untuk terus tumbuh, berani menerima tantangan dan senang belajar akan hal-hal baru. Dalam bukunya berjudul *Grit - Why Passion and Resilience are The Secrets to Success*, Angela Duckworth menyatakan bahwa individu dengan kegigihan (*grit*) tinggi, ketika dihadapkan dengan perasaan kecewa dan bosan pada sesuatu, tidak akan mengubah haluan atau memilih mundur. *Grit* membuat kita menggeluti suatu bidang yang kita minati sehingga kita setia dengan bidang tersebut. *Grit* bukanlah tentang jatuh cinta kepada suatu bidang, tetapi kemampuan untuk senantiasa bertahan pada bidang tersebut. Semangat itu lazim, ketahanan bersemangat itu jarang. (Ratih Prihatina, 2022)

Salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan di Aceh Tengah adalah RS Datu Beru, yang salah satunya tenaga kesehatanyang ada yaitu bidan ada beberapa yang bertugas di RS Datu Beru, berdasarkan standar operasional (SOP) bidan yang bekerja di rumah sakit harus profesional, serta sikap kesiagaan dalam menghadapi pasien yang kondisinya dalam keadaan darurat peneliti juga melakukan wawancara terhadap 3 bidan di RS Datu Beru. Hasil wawancara seperti cuplikan di bawah ini.

Cuplikan wawancara

Wawancara I :

*” Menjadi bidan tu gampang-gampang susah, ya itu tadi kita berkorban untuk keluarga dan yang di cari juga untuk keluarga, di sini kita punya juga kebahagiaan karena banyak juga menyelamatkan banyak pasien dan ketika pasien bahagia memiliki bayi, untuk diri saya sendiri saya biasanya kalo menyeimbangkan pekerjaan rumah dan kantor; saya menyempatkan diri untuk bersenang-senang untuk diri sendiri biar **engga** jenuh, pekerjaan kantor; rasa bersalah itu kadang muncul kalo punya dulu punya baby sering di tinggal kalo dinas malam aja dek sedangkan kita masi ingin sama dia tapi kan kita harus kerja juga dek”* (wawancara W pada tanggal 16 oktober 2024)

Wawancara II :

Selama jadi bidan kakak harus bisa bagi waktu, selebihnya mencari peluang untuk diri dan keluarga, lelah udah pasti cuma di bawa happy aja kadang anak bisa jadi obat lelah juga, kalo Masi bisa becanda bentar sambil nungguin anak-anak tidur siang, kalo sebagai bidan kerjaantergantungan mana yang lebih bersifat urgent karena kita kan mengutamakan pasien yang urgent, kalo mengisi waktu untuk penghalang stress biasa ambil libur untuk diri, walaupun kerja di rumah sakit ini kadang lelah tapi di jalani aja ada banyak manfaat ga untuk kita untuk orang gitu. Selama ini lebih banyak minta maaf ke anak dek, karna anak kakak kecil-kecil kan kadang si kakak yg paling besar itu sering mengalah, jadi sering juga kakk minta maaf sama anak kakak maaf ya nak mamak kalo pulang kerja sering marah gitu, kami harus piket namanya rumah sakit kan ada pasien jadi harus mementingkan negara gitu, pekerjaan sangat membantu sekali anak kakak

kecil-kecil dek kalo gak kerja harga susu pun dah berapa sekarang kan, (wawancara N 17 november 2024)

Wawancara III :

Bidan super padat kan dek jadwalnya, kegiatannya, tanggung jawabnya, Memang kalo bidan kan dek dadakan tiba-tiba tugasnya lahiran kita kan ga bisa prediksi apalagi kalo pasien darurat, jadi tetap stay, tapi terkadang ada waktu full sehari tanpa kegiatan. Jadi dibagi-bagi dek kpn diperlukan kerja kami kerja, kita harus melayani pasien kalo bisa jangan di bawa ke rumah, karena kalo udah di rumah nya kita tu bawaannya mau menikmati waktu kita kan. Rasa bersalah gak ada sih, membantu terus kek ada perasaan puas aja kalo kita bantu pasien apalagi lihat bayi bayi sehat tu, cuman kadang kan malam minggu pengen ngopi sama kawan, tapi kita kita piket ya terpaksa piket, jadi kadang pengen libur di hari besar kek gitu pas Lebaran gitu, kita kan pake shift dek, ibu-ibu sini sering minta tolong ganti shift karna kita masi gadis gada tanggung jawab katanya tapi siap itu kakak libur nya lama sih, lebih penting nya tergantung keadaan misalnya pasien emergency dek gak mungkin kita pulang, terus kalo keluarga kita kena musibah ya tergantung keadaan juga dek. (wawancara B 16 oktober 2024)

Berdasarkan wawancara di atas peneliti mendapatkan permasalahan dari hasil wawancara bidan harus mengorbankan waktu kehidupan pribadi dan keluarga untuk pekerjaannya. Selain itu ada bidan yang merasa bersalah karena meninggalkan keluarga saat bekerja. Namun, bidan juga mendapatkan kebahagiaan dan kepuasan karena dapat membantu pasien. Selain itu bidan juga mendapatkan uang berupa gaji dari pekerjaan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarga

Saat menjalankan peran sebagai pekerja di rumah sakit dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi seorang bidan juga tetap memiliki peran keperluan untuk dirinya serta sebagai anggota keluarga. Sejalan dengan salah satu teori dalam *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2001) yaitu *role theory* yang menyebutkan bahwa manusia dipandang sebagai individu yang memiliki banyak peran dalam kehidupannya, termasuk peran lingkungan pekerjaan dan di luar

lingkungan pekerjaan. Adanya berbagai peran yang harus dijalankan ini dapat menimbulkan konflik ketika dua atau lebih peran terjadi dalam satu waktu, dan satu peran dapat menghambat pelaksanaan dari peran yang lainnya. Ketika konflik peran ini terjadi maka akan menyebabkan tidak adanya *work-life balance*.

Worklife balance adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan, *Worklife balance* dapat juga diartikan kemampuan individu untuk melakukan tugas pekerjaan serta tuntutan di luar pekerjaan, yang membuat individu bahagia. *Worklife balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan disetiap perusahaan saat merumuskan kebijakan. *Worklife balance* adalah tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja (Hudson, 2005). *Worklife balance* adalah konsep luas yang melibatkan pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karier dan ambisi) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya (Singh & Khanna, 2011). *Worklife balance* adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam peran ganda. *Worklife balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan (Delecta, 2011).

Terdapat tiga komponen *work life balance*, yaitu keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama/adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga; keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang

sama dalam pekerjaan dan keluarga; dan keseimbangan kepuasan yakni kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga ((Greenhaus et al., 2003).

Berdasarkan uraian wawancara dan observasi fenomena yang terjadi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang diangkat dalam permasalahan yaitu tidak stabil antara kepentingan dirinya keluarga dan pekerjaan sebagai profesi bidan atau istilah "*worklife balance*" dan mengambil judul "*Hubungan Grit dengan Work Life Balance pada Profesi Bidan Ranting Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah*"

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas rumusan masalah yang diteliti adalah "*Hubungan Grit dengan Work Life Balance pada Profesi Bidan Ranting Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah* "

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Hubungan *Grit* dengan *Work life Balance* pada Profesi Bidan Ranting Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah "

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan manfaat yaitu sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang atau selanjutnya sehingga akan mendapatkan kualitas yang lebih baik lagi dari sebelumnya baik dari segi psikologi

industri organisasi, sosial dan dapat digunakan sebagai referensi selanjutnya bagi yang meneliti *Grit* dan *Work In Balance*

2. Manfaat praktis

a. Manfaat peneliti

Penelitian ini menjadi dasar bagi penemuan dan inovasi baru yang dapat memperluas pemahaman tentang konsep ataupun fenomena tertentu., Penelitian yang dilakukan menghasilkan terobosan baru yang mendukung kemajuan dan pembaruan variabel, sehingga meningkatkan pengetahuan penelitian berikutnya

b. Manfaat instansi

Dalam penelitian terdapat berbagai informasi bagi instansi unit pelayanan kesehatan, dan menjadi sumber tambahan bagi fakultas uin ar-raniry.

c. Manfaat peneliti selanjutnya

Agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

E. Keaslian penelitian

Berikut ini adalah lima hasil penelitian yang relevan untuk menghindari kesamaan dengan penelitian ini, diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Ghina Yaniar Syafitri, Pengaruh *Grit* Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh *Work-Life Balance* Pada ASN (2022) Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Subjek penelitian terdiri dari pegawai ASN di Aceh, rentang usia 20 hingga 60 tahun dan minimal tahun menjabat

sebagai ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling,. hasil analisis data maka hipotesis penelitian dapat diterima. ASN dengan *grit* yang tinggi, maka WLB pada ASN juga tinggi sehingga kepuasan kerja tinggi. Implikasi penelitian ini menjaga komitmen dan mempertahankan fokus pencapaian tujuan meskipun ada hambatan. Apabila *grit* pada pegawai tinggi serta WLB yang seimbang, maka besar kemungkinan untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *grit* dengan *work-life balance*. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Grit* dengan *Work life balance*. (Ghina Yaniar Syafitri, 2022). Perbedaan dari penelitian peneliti terletak pada waktu objek dan lokasi yang digunakan. Adapun persamaanya terletak pada variabel utama yaitu, *Grit* dan *Work Life Balance*

Selanjutnya penelitian oleh : Nida Afifah, Eka Dian Aprilia, Lely Safrina, Marty Mawarpury, “*Grit dan work life balance pada pada tahun* (2023) Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi yang memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara *grit* dan *work life balance* pada mahasiswa yang berstatus menikah. Populasi mahasiswa yang berstatus menikah di Banda Aceh, yang diperoleh dengan menggunakan teknik *snowball* sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *grit* dan *work life balance* pada mahasiswa berstatus menikah di Banda Aceh. Hal ini disebabkan oleh salah satu faktor internal dari variabel *work life balance* yaitu pengalaman (lama subjek menikah). (Afifah et al., 2023). Perbedaan penelitian ini terdapat pada populasi. Persamaanya terletak pada kedua variabel yang meneliti tentang *grit* dan *worklifebalance*

Selanjutnya penelitian oleh : "Pengaruh *Grit*, *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap *Turnover intention* pada karyawan mineral : peran meditasi terhadap *job statisfaction*" Bimo Bakti Pratama, Hilda Yuliani, Iffa Lathifah Nur Haliza Putri, Agustian Budi Prasetya (2024) menggunakan metode *convenience sampling*, tanpa informasi spesifik terkait ukuran populasi. Kuesioner disebarakan melalui *Google Form*. Hasil penelitian ditemukan bahwa *grit*, *worklifebalance* dan *kompensansi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job statisfaction* pada karyawan milenial. Lebih lanjut penelitian juga membuktikan bahwa *grit* dan *jobstatisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* dan yang terakhir adalah penegasan peran *jobstatisfaction* sebagai variabel yang mediasi hubungan *grit* dengan *turnover*. Perbedaan penelitian terletak pada metode peneltian dan penambah faktor *job statisfaction* terhadap *turnover intention*. Adapun persamaanya terletak pada variabel yang membahas tentang *Grit* dan *Work life balance*

Selanjutnya penelitian oleh : Wanda Aprilyasari, Fitriyatus Sholikha, Irvan Ardiansyah, Moch. Abdillah Islami, Suratmi Suratmi, Nurul Hikmatul Qowi (2024) "Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada Perawat di Rumah Sakit" Variabel yang dipilih beban kerja dan *work life balance*. Populasi dalam penelitian ini perawat yang bekerja di ruang rawat inap sebanyak 41 perawat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada saat di Rumah Sakit menunjukkan bahwa apabila perawat memiliki beban kerja yang berat maka *work life balance* pada perawat rendah. Sebaliknya apabila perawat memiliki beban kerja yang ringan maka *work life balance* pada perawat tinggi. Perawat yang memiliki keseimbangan kehidupan

kerja yang baik mampu mengatur urusan pribadi agar tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih maksimal dan terarah tanpa memikirkan urusan diluar pekerjaan yang membuat perawat merasakan terbebani. Perawat di Rumah Sakit. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan *work life balance* pada perawat di rumah sakit. (Wanda Aprilyasari et al., 2024). Adapun persamaan penelitian ini adalah letak lokasi yang bekerja di Rumah sakit dan meneliti tentang *work life balance*. Adapun perbedaanya terletak pada variabel yang meneliti tentang beban kerja dan responed penelitian ini perawat

Peneltian selajutnya oleh : Roro Murdaningrum (2021) “Hubungan Beban Kerja dengan *Work Life Balance* pada Wanita Karir *Single Parent*” Fokus penelitian ini adalah *work life balance* pada wanita karir *single parent* yang dikaitkan dengan peran beban kerja. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability* purposive yang dilakukan secara acak oleh peneliti, Didapatkan 89 responden. Hasil dari penelitian ini bahwa *work life balance* pada wanita karir *single parent* diketahui bahwa nilai $p 0.010 < 0.05$ maka beban kerja terbukti menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* pada wanita *single parent*. Begitu pula pada hasil prosentase aspek *work life balance* yang paling banyak mendapatkan skor tinggi yaitu *Work Interference with Personal Life*, yang berarti pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi. Terdapat sumbangan efektif sebesar 27,6% dan kemungkinan terdapat faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan sosial dll. mampu menjadi faktor lain yang mempengaruhi *work life balance*.(Murdaningrum, 2021). Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah

satu variabel yaitu *work life balance*. Adapun perbedaanya terletak pada salah satu variabel dan lokasi serta responden yang digunakan berbeda.

