

## Peran Pekerjaan, Peran Keluarga Dan Konflik Pekerjaan Pada Perawat Wanita

**Sri Susanti**

Program Studi Magister Psikologi  
Pascasarjana Untag Surabaya

**IGAA Novi Ekayati**

noviekayati@yahoo.com  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

***Abstract,** This study aimed to find a positive relationship between job role work-family conflict, positive relationship between the role of the family with work-family conflict, job roles and relationships and the role of the family toward Work-Family Conflict in female nurses in the Hospital PT. PETROKIMIA GRESIK. Sampling in this study conducted with a purposive sampling method with consideration of (judgment) specific, namely: nursing women who are married and have children. The number of samples in this study were 70 respondents. Data was collected by survey methods and distributed questionnaires to the respondents. Testing the hypothesis in this study using multiple regression analysis. The results of hypothesis testing showed that there was no positive relationship between the role of work-family work, it can be seen from the value of sig. 0.321 ( $> 0.05$ ). For the second hypothesis in this study proved to be acceptable, with sig. 0.01 ( $< 0.05$ ) means that the role of the family has a positive relationship with work-family conflicts for the job role and the role of the family also proved capable of simultaneously dealing with work-family conflict, amounting to 0.201, suggesting that the role of job and the role of the family were able to collectively affect or contribute to work-family conflict by 20%, while other factors of (100% - 20% = 80%) is influenced by other variables that are not observed in the study.*

**Keywords:** Role of Work, Family Roles and Work-Family Conflict

**Intisari,** Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan positif antara peran pekerjaan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga, hubungan positif antara peran keluarga dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga, dan hubungan peran pekerjaan serta peran keluarga terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga pada perawat wanita di Rumah Sakit PT. PETROKIMIA GRESIK. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan pertimbangan (*judgment*) tertentu, yaitu: perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode *survei* dan menyebarkan kuesioner kepada responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada hubungan positif antara peran pekerjaan dengan pekerjaan-keluarga, hal ini dapat dilihat dari nilai nilai sig. 0,321 ( $> 0,05$ ). Untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti diterima, dengan nilai sig. 0,01 ( $< 0,05$ ) artinya bahwa peran keluarga memiliki hubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga Untuk peran pekerjaan dan peran keluarga juga terbukti mampu secara bersama-sama berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga, sebesar 0,201, hal ini menunjukkan bahwa peran pekerjaan dan peran keluarga mampu secara bersama-sama mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap konflik pekerjaan-keluarga sebesar 20% sedangkan faktor-faktor lain sebesar (100% - 20% = 80%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian.

**Kata kunci:** Peran Pekerjaan, Peran Keluarga dan Konflik Pekerjaan-Keluarga.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak sekali tuntutan terhadap organisasi atau perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan merupakan dua hal penting yang tidak dapat dipisahkan. Adanya keinginan untuk dapat memenuhi tuntutan peran diantara keduanya inilah yang tidak jarang akan menimbulkan konflik. Konflik yang muncul disini adalah konflik pekerjaan-keluarga dikarenakan ketidakmampuan seseorang dalam hal membagi waktu dan komitmen mereka untuk peran pekerjaan dan keluarga.

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan urusan pekerjaan dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik pekerjaan-keluarga. Pada saat ini semakin banyak wanita yang terlibat dalam dunia kerja dimana dahulunya didominasi oleh kaum pria. Tingkat partisipasi tenaga kerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan yang lebih besar apabila dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki. Data BPS menyebutkan pada tahun 1980 tingkat partisipasi angkatan kerja wanita sebesar 36,8% dan pada tahun 1990 meningkat menjadi 44,2%. Pada tahun 1995 angka partisipasi tenaga kerja wanita tercatat sebesar 46,9% dan pada tahun 2000 meningkat menjadi 51,6%. Pada bulan Februari 2007 pekerja wanita bertambah 2,12 juta orang. Sedangkan jumlah pekerja laki-laki hanya bertambah 287.000 orang.

Wanita yang bekerja, selain dituntut untuk melakukan kerja produktif yang berfungsi untuk pemenuhan kebutuhan dasar manusia (seperti sandang, pangan dan papan) juga dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan reproduktif. Kerja reproduktif adalah kerja "memproduksi manusia", tidak hanya sebatas masalah reproduksi biologis wanita seperti hamil, melahirkan, menyusui, namun mencakup pula pengasuhan dan perawatan anak sehari-hari. Kerja reproduktif ini juga mencakup pekerjaan memasak, mencuci dan membersihkan rumah yang seringkali dianggap kodrat wanita. Padahal peran-peran *gender* semacam ini adalah hasil konstruksi sosial dalam masyarakat yang sebenarnya dapat juga dilakukan oleh laki-laki.

Wanita yang bekerja akan menghadapi konflik yang berkaitan dengan rumah tangga, anak-anak dan tanggung jawab pada orang tua (Higgins, Duxbury and Irving, 1992). Wanita yang bekerja dituntut untuk mampu menyeimbangkan peran

mereka dalam pekerjaan dan keluarga. Di dalam lingkungan kerja, seperti halnya lelaki, wanita dituntut untuk mampu bekerja dengan baik. Sedangkan di lingkungan keluarga, wanita juga dituntut untuk mampu menjalankan perannya sebagai seorang ibu dan istri. Oleh karena adanya tuntutan peran ganda tersebut, secara potensial wanita akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang terjadi karena tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga tidak dapat terpenuhi secara seimbang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Greenhouse dan Beutell, 1985 bahwa partisipasi dalam salah satu peran mempersulit partisipasi peran dalam domain lainnya. Masih menurut sumber yang sama, konflik pekerjaan-keluarga terjadi apabila individu dituntut untuk memerankan berbagai peran, seperti pekerja, rekan kerja, pasangan hidup dan peran sebagai orang tua.

Beberapa studi menguji konflik pekerjaan-keluarga ke dalam tiga tipe yaitu konflik yang terjadi karena waktu (*time based conflict*), konflik yang terjadi karena tekanan (*strain based conflict*) dan konflik yang terjadi karena perilaku (*behavior based conflict*). *Time based conflict* (konflik yang terjadi karena waktu) terjadi karena waktu yang digunakan untuk berperan dalam satu peran menghalangi waktu yang dipergunakan untuk peran lainnya. *Strain based conflict* (konflik yang terjadi karena tekanan) terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Sedangkan *behavior based conflict* (konflik yang terjadi karena perilaku) terjadi ketika individu dituntut untuk berperilaku secara berbeda di keluarga dan pekerjaan. Individu yang tidak mampu menyeimbangkan perilaku di peran tersebut akan menimbulkan konflik.

Konflik pekerjaan-keluarga menimbulkan efek negatif baik bagi pekerja maupun bagi keluarga. Bentuk efek negatif konflik pekerjaan-keluarga dalam peran keluarga adalah ketidakpuasan hidup dan pernikahan (Lingard dan Francis, 2006). Sedangkan dalam peran pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga akan menimbulkan kelelahan yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat kepuasan kerja (Bacharach, 1991). Penurunan tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi seperti tingkat absensi, perputaran karyawan dan pada akhirnya akan menimbulkan keinginan untuk berpindah (Judge & Ilies, 2004). Karena itulah penting bagi

perusahaan untuk menerapkan kebijakan-kebijakan tertentu yang dapat mengurangi dampak negatif konflik pekerjaan-keluarga, antara lain adalah waktu kerja yang lebih fleksibel, tempat penitipan anak, ruangan menyusui serta kebijakan ijin keluarga.

### Konflik Pekerjaan-Keluarga

Konflik Pekerjaan-Keluarga adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha untuk memenuhi tuntutan perannya dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

a. *Time-based conflict*. (konflik berdasarkan waktu).

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan keluarga atau pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini merupakan tipe yang paling umum dalam *work family conflict*. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan dengan jam kerja panjang, banyak bepergian, sering bekerja lembur, dan tidak memiliki jadwal yang fleksibel. Tekanan waktu ini tidak hanya muncul dari domain pekerjaan, tetapi juga dari domain keluarga. Pekerja yang telah menikah, memiliki anak yang masih kecil dan memiliki keluarga besar rentan mengalami *work family conflict*. Pekerja yang memiliki anak balita membutuhkan waktu dan energi yang lebih besar untuk merawat anak tersebut. Begitu juga dengan pekerja yang memiliki banyak anak dan masih tinggal bersama. Hal ini dapat mengganggu waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja (Aryee, 1992; Bedeian, Burke and Moffett, 1988; Voyandoff, 1988; dalam Wallace, 2005).

b. *Strain-based conflict*. (konflik berdasarkan tekanan)

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Konflik ini biasanya terjadi pada karyawan yang mengalami konflik atau ambiguitas peran kerja, yang menghadapi banyak tekanan fisik, emosional atau tuntutan kerja mental, dimana lingkungan kerja yang dihadapi terus menerus berubah, dan yang bekerja secara repetitif atau pekerjaan yang membosankan. Terdapat beberapa bukti yang kuat bahwa stressor pekerjaan dapat menimbulkan beberapa gejala seperti ketegangan, kepenatan, depresi, apati atau kelesuan, dan kemarahan (Brief et al., dalam Seprianti, 2006 dikutip dalam Rosidah 2009).

c. *Behavior-based conflict*. (konflik berdasarkan perilaku).

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini biasa terjadi pada orang yang sulit beradaptasi pada saat ia memasuki peran baru. Tindakan atau perilaku yang dilakukan karyawan mungkin tidak cocok dengan perilaku yang diinginkan oleh rekan kerja ataupun anak-anak mereka di rumah. Apabila seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk dapat memenuhi harapan dari perannya yang berbeda-beda, maka ia akan mengalami konflik antara kedua perannya tersebut.

### Peran Pekerjaan

Peran pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut, Rosidah (2009). Peran pekerjaan menurut Berry and Houston (1993), berpendapat bahwa peran pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Ling (2001) mengatakan bahwa peran pekerjaan menggambarkan banyak hal yang berkaitan dengan cara bekerja seseorang. Setiap dimensi dari peran pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

Penelitian yang dilakukan oleh Parasuraman dan Simmers (2001) menyatakan bahwa peran pekerjaan tercermin dari :

- a. Otonomi kerja, bentuk praktek manajemen yang memberikan karyawan keleluasaan dan kontrol lebih pada pengambilan keputusan yang berhubungan dengan jabatannya atau pekerjaannya. (Newstrom dan Davis, 1993).
- b. Fleksibilitas waktu kerja merupakan cara untuk mengatasi permasalahan waktu yang dihadapi karyawan. Dengan fleksibilitas waktu kerja, waktu kerja tidak dibatasi seperti jam kerja pada umumnya tetapi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lain asal tugas utama dalam pekerjaan terselesaikan. (Hustinx & Lammer-tyn, 2004)
- c. Rasa keterlibatan kerja tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti pekerjaan bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran kerjanya. (Parasuraman & Simmers, 2001)
- d. Komitmen waktu kerja, adalah lamanya waktu yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja dikantor, mengerjakan pekerjaan kantor di-rumah, dan melakukan perjalanan dinas. (Parasuraman&Simmers, 2001)

### Peran Keluarga

Peran dalam keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedu-dukan orang tua yang sama-sama bekerja dan memiliki anak menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001).

Peran dalam keluarga yang dikembangkan oleh Parasuraman dan Simmers, 2001 tercermin dari :

- a. Tuntutan pengasuhan, tercermin dari jumlah dan umur anak mulai dari umur anak yang paling kecil. Tuntutan pengasuhan tertinggi terjadi pada orang tua yang memiliki bayi dan anak-anak pra sekolah, tuntutan yang lebih rendah pada orang tua yang memiliki anak usia sekolah dan terendah pada orang tua yang memiliki anak usia dewasa dan tidak lagi tinggal bersama orang tuanya.
- b. Rasa keterlibatan keluarga, tercermin dalam menyikapi seberapa penting arti keluarga bagi dirinya dan atau keterlibatan psikologis yang berkaitan dengan peran terhadap keluarganya.

- c. Komitmen waktu keluarga, merupakan indi-kator tujuan dari besarnya tuntutan peran sese-orang dalam keluarga yang dicerminkan dari total investasi waktu untuk melakukan peker-jaan rumah tangga dan mengurus anak.

### Hipotesis

- 1 : Ada hubungan positif antara peran pekerjaan dengan konflik pekerjaan-keluarga.
- 2 : Ada hubungan positif antara peran keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga.
- 3 : Ada hubungan antar peran pekerjaan dan peran keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga.

### METODE

#### Subject

Subjek penelitian ini adalah perawat wanita di Rumah Sakit PT. PETROKIMIA GRESIK sebanyak 70 orang dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak.

#### Alat Ukur

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (X) adalah rasa keterlibatan kerja, dan rasa keterlibatan keluarga) Variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Seluruh variabel dalam penelitian inidiukur dengan skala likert. Jawaban dikategorikan dalam 5 level, dengan poin 1 sampai dengan 5, dimana poin 1 mengindikasikan nilai terendah dan seterusnya meningkat sampai pada poin ke 5 yaitu paling tinggi nilainya.

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur mampu mengukur dengan tepat data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan *confirmatory factor analysis*. *Confirmatory factor analysis* merupakan teknik yang akan menunjukkan *item* mana yang paling tepat untuk tiap dimensi (menghasilkan validitas konsep). (Sekaran, 2003). Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu item pertanyaan adalah nilai *factor loading*-nya, jika suatu item pertanyaan memiliki *factor*

*loading* lebih besar dari 0,5 maka disimpulkan bahwa item pertanyaan tersebut valid (Hair *et al.*,2006: 128 – 129).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengukur stabilitas dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur konsep. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*, yang merupakan koefisien reliabilitas yang mengindikasikan seberapa jauh item-item dalam penelitian saling berkorelasi positif antara satu dengan yang lainnya. Jika nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati angka 1, hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konsistensi jawaban skor butir-butir pertanyaan atau semakin dapat dipercaya.

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Metode regresi berganda ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel rasa keterlibatan kerja dan rasa keterlibatan keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

### HASIL

1. Hasil analisis korelasi menunjukkan ada hubungan positif antara Peran Pekerjaan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga dalam penelitian ini ditolak. Berdasarkan tabel diperoleh bahwa peran pekerjaan memiliki nilai sig. 0,321 ( $>0,05$ ), Dengan demikian Hipotesis ditolak, artinya bahwa peran pekerjaan tidak memiliki hubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga.
2. Hasil analisis korelasi menunjukkan ada hubungan positif antara Peran Keluarga dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan tabel diperoleh bahwa peran pekerjaan memiliki nilai sig. 0,01 ( $<0,05$ ), Dengan demikian Hipotesis diterima, artinya bahwa peran keluarga memiliki hubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Semakin tinggi peran seseorang dalam keluarganya maka potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga juga semakin besar.
3. Hasil analisis korelasi menunjukkan ada hubungan positif antara Peran Pekerjaan dan Peran Keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian menunjukkan F hitung sebesar 8,412 pada  $p = 0,001$  dengan tingkat signifikansi  $0,001 <$

0,005. Artinya signifikan, berarti variabel Peran Pekerjaan dan Peran Keluarga secara bersama-sama berpengaruh terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga.

4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Berdasarkan pada tabel dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,201, hal ini berarti menunjukkan bahwa peran pekerjaan dan peran keluarga mampu secara bersama-sama mempengaruhi atau memberikan kontribusi terhadap konflik pekerjaan-keluarga sebesar 20% sedangkan faktor-faktor lain sebesar ( $100\% - 20\% = 80\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian.

### PEMBAHASAN

Adanya hubungan antara peran pekerjaan dengan konflik pekerjaan-keluarga tidak ditemukan dalam penelitian ini. Peran pekerjaan pada perawat wanita di RSPG tidak berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parasuraman dan Simmers (2001) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat peran pekerjaan, maka dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Hasil penelitian ini ternyata tidak sesuai atau tidak mendukung terhadap penelitian tersebut. Hal ini dimungkinkan karena jam kerja sebagai perawat sudah dibagi (jam kerja *shift*). Sehingga para perawat khususnya wanita tidak perlu kesusahan untuk membagi waktunya dalam berperan baik di pekerjaan maupun keluarganya.

Peran pekerjaan menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dapat memberikan peran bagi para karyawan yang melakukannya, dimana peran pekerjaan ditanam oleh keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut, Rosidah (2009). Peran pekerjaan menurut Berry and Houston (1993), berpendapat bahwa peran pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Ling

(2001) mengatakan bahwa peran pekerjaan menggambarkan banyak hal yang berkaitan dengan cara bekerja seseorang. Setiap dimensi dari peran pekerjaan mencakup aspek materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

Dalam penelitian ini, ditemukan adanya hubungan antara peran keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pleck, 1979) yang menyatakan bahwa peran keluarga berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga. Jadi semakin tinggi peran keluarga perawat wanita di RSPG, maka potensi timbulnya konflik pekerjaan-keluarga juga akan semakin meningkat khususnya konflik dalam hal pekerjaan.

Peran dalam keluarga tercermin dari adanya hubungan antara orang tua dan anak. Saat kedudukan orang tua yang sama-sama bekerja dan memiliki anak menuntut waktu yang lebih besar dalam keluarga, maka orang tua akan mengalami kesulitan untuk dapat membagi waktu dalam bekerja (Benin dan Nienstedt dalam Parasuraman dan Simmers, 2001). Kim dan Ling (2001) melihat bahwa peran keluarga dapat dilihat dari jumlah anak dan juga usia mereka serta dukungan keluarga. Kim dan Ling (2001) menyebutkan bahwa pasangan orang tua yang memiliki anak, lebih mudah mengalami konflik pekerjaan-keluarga daripada pasangan yang belum memiliki anak. Kim dan Ling juga mengemukakan peran sebagai orang tua ini, bisa dilihat dari jumlah anak yang dimiliki dan usia anak. Anak-anak yang lebih kecil atau muda akan meminta waktu yang lebih banyak terhadap orang tuanya. Keluarga yang lebih besar juga akan meminta waktu lebih banyak dari pasangan orang tua (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Perawat wanita di RSPG terbukti memiliki rasa bahwa keluarga merupakan hal penting dalam kehidupan mereka. Hal ini muncul dikarenakan mereka merasa memiliki tanggung jawab tinggi sebagai seorang ibu dan banyak keputusan berkaitan dengan kepentingan keluarga yang sepenuhnya menjadi tugas mereka. Berkaitan dengan hal tersebut maka terciptalah peran terhadap keluarga yang tinggi. Bagi perawat wanita, walaupun mereka memiliki peran terhadap pekerjaan yang sama-sama tinggi, keluarga tetaplah menjadi bagian penting yang tetap harus

di prioritaskan. Dengan adanya keinginan untuk bisa sama-sama memprioritaskan urusan pekerjaan dan keluarga inilah yang menjadi penyebab terjadinya konflik pada perawat wanita di RSPG. Fakta ini dapat dilihat juga dari pernyataan skala yang bermakna mengenai apakah keluarga merupakan hal penting atau tidak bagi kehidupan responden, dan mayoritas responden merasa bahwa keluarga tetaplah menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka.

Dalam penelitian ini, ditemukan adanya hubungan antara peran pekerjaan, peran keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Major et al., 2002) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara peran pekerjaan dan peran keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga, lamanya waktu yang digunakan untuk domain pekerjaan, akan berasosiasi dengan meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga. Jadi semakin besar peran pekerjaan dan peran keluarga yang dimiliki perawat wanita di RSPG, maka potensi timbulnya konflik pekerjaan-keluarga juga akan semakin meningkat.

## KESIMPULAN

1. Tidak ada hubungan antara Peran Pekerjaan dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga. Artinya peran pekerjaan tidak berkontribusi atau berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
2. Ada hubungan yang antara Peran Keluarga dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga. Artinya Peran Keluarga turut berkontribusi terhadap terjadinya Konflik Pekerjaan-Keluarga, semakin tinggi peran terhadap keluarga maka potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga juga semakin tinggi.
3. Ada hubungan yang antara Peran Pekerjaan dan Peran Keluarga terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga. Artinya Peran Pekerjaan dan Peran Keluarga secara bersama-sama berkontribusi terhadap terjadinya Konflik Pekerjaan-Keluarga, semakin tinggi peran terhadap pekerjaan dan keluarga maka potensi terjadinya konflik pekerjaan-keluarga juga semakin tinggi.

## SARAN

1. Saran Bagi Pihak Rumah Sakit atau Perusahaan  
Dari hasil penelitian, penulis menyarankan kepada pihak Rumah Sakit untuk menerapkan

kebijakan yang sifatnya bersahabat dengan kepentingan keluarga (*family friendly policy*). Sehingga apabila seketika perawat atau karyawan dihadapkan pada kepentingan keluarga terlebih kepentingan yang mendadak, pihak Rumah Sakit dapat lebih longgar dalam memberikan izin pada perawat atau karyawan yang bersangkutan untuk menyelesaikan urusan keluarganya. Dengan diberlakukannya kebijakan-kebijakan seperti diatas, maka kemungkinan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dapat diminimalisir sehingga perawat atau karyawan dapat tetap menjalankan kewajibannya baik dalam pekerjaan maupun kewajibannya dalam keluarga.

2. Saran Untuk Perawat Wanita

Bagi para perawat wanita yang memiliki anak (peran ganda) untuk dapat lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Perawat wanita juga harus mampu kembali menyadari bahwa pekerjaan dan keluarga adalah dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari adanya pemahaman tersebut tidak ada salah satu peran yang dikorbankan. Dan diharapkan konflik pekerjaan-keluarga dapat diminimalisir.

3. Saran Untuk Peneliti selanjutnya

a. Penelitian selanjutnya hendaknya disertai dengan metode wawancara. Dengan metode wawancara, peneliti bisa memperoleh informasi yang lebih mendalam dan terperinci. Peneliti juga dapat meningkatkan kualitas informasi yang diperoleh secara langsung dari responden. Wawancara juga memungkinkan peneliti menjelaskan pertanyaan yang diajukan sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan sampel dalam jumlah yang lebih besar dengan menambah responden yang diteliti seperti melibatkan karyawan bagian tata usaha yang meliputi urusan kepegawaian, keuangan, dan administrasi umum.

c. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambahkan variabel lain dalam peran pekerjaan maupun peran keluarga yang dianggap berpengaruh menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga. Variabel dalam domain pekerjaan yang mungkin dapat ditambahkan seperti posisi/jabatan dalam

perusahaan dan dukungan dari atasan. Variabel dalam domain keluarga yang mungkin dapat ditambahkan seperti dukungan dari pasangan di rumah dan pasangan yang sama-sama bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, G.A., King, L. A. and King, D.W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 18(4): 411-420.
- Afina, Murtiningrum. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri. *Tesis S2*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffet, R.G. 1988. Outcomes Of Work Family Conflict Among Married Male and Female Professional. *Journal of management*, 14(3).
- Burke, R. J., and Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring Stressors, WorkFamily Concerns and Psychological Well-Being Among Nursing Staff. *Community, Work & Family*, 4(1).
- Bandura, Albert. Self-efficacy: The Exercise of Control. New York: W. H.. Freeman and Company, 1997
- Duxbury, L. E., and Higgins, C. A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1): 60-74.
- Frone, M. R., (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorder: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.85, pp. 888-895.
- Grandey, A. A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A. C. (2005). A Longitudinal and Multisource Test of The Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78:305-323.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.

- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair, Joseph F, JR, Rolp E Anderson, Ronald L, Tatham and William L. Black, (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition. *Upper Saddle River*. Prantice-Hall Inc.
- Jogiyanto, 2007. *Meodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuswanti, H. P. 2003. Peran Dukungan Suami dan Dukungan Organisasi Dalam Memoderasi Hubungan Antara Tuntutan Waktu Peran Kerja Dengan Konflik Peran Ganda. *Tesis S2 (Unpublished)*. Yogyakarta: M.Si UGM.
- Lodahl, T. M., and Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1): 24-33
- Lutzen, V. Dahlqvist, S. Eriksson and Norberg, A., (2006). Ethical Reasoning Among Nurses, *Journal of Nursing Studies*, 32 (1) 68-78.
- Nastiti, Rr. Tur. 2006. Pengaruh Tekanan Pekerjaan Dan Tekanan Keluarga Terhadap Konflik Pekerjaan Keluarga: Studi Perbandingan Jepang-Indonesia. *Tesis S2 (Unpublished)*. Yogyakarta: M.Si UGM.
- Narwoko, D. N., & Suyanto, B. 2004. *Sosiologi Teks Pengantar Dan Terapan*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Noe, Raymond A, John R Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2003). *Human Resources Management*. USA. Mc Graw-Hill.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. 2001. Type Of Employment, Work-Family Conflict And Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior* (22): 551-568.
- Rosidah, Lubis. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Family Conflict Pada Karyawan: Studi pada Asuransi Jiwa Bersama. *Skripsi S1 (Unpublished)*. FEB UGM, Yogyakarta.
- Sarwono, S.W. 1997. Psikologi Sosial. Individu da Teori-teori Psikologi Sosial. Jakarta: Balai Pustaka
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. 4th Edition. New York: John Wiley & SWS.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2000), *Research Method For Business: A Skil-Building Approach*. Second Edition. Toronto: John Willey and Sons.
- Website:
- Depkominfo. 2007. *Partisipasi Perempuan Dalam Lapangan Kerja Meningkatkan Tajam*. Diakses pada tanggal 2 Agustus 2012.  
<http://web.dev.depkominfo.go.id/blog/2007/05/23/partisipasi-perempuan-dalam-lapangan-kerja-meningkat-tajam/>
- Dirgantari, Esta. 2007. *Wanita Bekerja, Masihkah Diperdebatkan*. Diakses pada tanggal 4 Agustus 2012.  
[http://www.binadarma.ac.id/artikel/artikel.php?id=2007\\_04\\_27\\_5104](http://www.binadarma.ac.id/artikel/artikel.php?id=2007_04_27_5104)
- Rahima, Swara. Perempuan Bekerja, Dilema Tak Berujung. Diakses pada tanggal 5 Agustus 2012.  
<http://www.duniaesai.com/gender/gender1.html>.