

HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN RESILIENSI PADA TENAGA KEPERAWATAN WANITA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. R. SOETRASNO

Hasna Pratiwi Kuswardani, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Hasnapratiwi15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan resiliensi pada tenaga keperawatan wanita. Populasi penelitian berjumlah 137 orang dengan sampel penelitian 82 tenaga keperawatan wanita yang terdiri dari perawat dan bidan yang telah menikah dengan menggunakan sampling kuota. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi model Likert yang terdiri dari dua skala, yaitu Skala Resiliensi (34 aitem, $\alpha = 0,911$) dan skala *Work-family Conflict* (33 aitem, $\alpha = 0,923$). Analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan resiliensi pada tenaga keperawatan wanita Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. Soetrasno Rembang dengan koefisien korelasi -0.704 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Berdasarkan penelitian tersebut disimpulkan bahwa semakin rendah *work-family conflict* maka akan semakin tinggi resiliensi. *Work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 49,6% terhadap resiliensi.

Kata kunci: resiliensi; *work-family conflict*; tenaga keperawatan wanita

Abstract

This study aims to determine the relationship between work-family conflict with a resilience in woman's nursing staff. The study population was 137 people with 82 research samples woman nursing staff consisting of nurses and midwives who have been married by using quota sampling. The data collection technique using a Likert scale of psychological models consisting of two scales, namely the Resilience Scale (34 item, $\alpha = 0.911$) and the Scale of Work-family Conflict (33 item, $\alpha = 0.923$). The analysis used data using simple regression analysis using SPSS version 22.0. The results showed a negative association between work-family conflict with the resilience of women nursing personnel Dr. R. Soetrasno Regional Public Hospital Rembang with a correlation coefficient -0.704 with $p = 0.000$ ($p < 0.001$). Based on that study concluded that the lower work-family conflict, the higher resilience. Work-family conflict contribute effectively to the resilience of 49.6%.

Keywords: resilience, work-family conflict, woman nursing staff

PENDAHULUAN

Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang ada di rumah sakit. Sumber daya manusia yang dapat menentukan baik buruknya pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga keperawatan (Lukman, dalam Wasliah, 2015). Tugas dari tenaga keperawatan di Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014, tugas pokok tenaga keperawatan yaitu melakukan pelayanan kepada individu maupun kelompok.

Tugas pokok keperawatan pelayanan kesehatan yang diberikan tenaga keperawatan tidak lepas dari kompetensi yang harus dimiliki. Salah satu kompetensi tenaga keperawatan adalah memberikan asuhan pelayanan keperawatan (Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2005). Susanto (dalam Robot 2009), menjelaskan bahwa pelayanan yang diberikan oleh tenaga keperawatan dapat berhubungan dengan kebutuhan fisik, psikologis dan spiritual, dari persiapan perawatan mengenai administrasi, proses perawatan hingga akhir penyembuhan, sedangkan

menurut Kurniati (2005), pelayanan tenaga keperawatan yang dibutuhkan pasien diantaranya respon positif kebutuhan pasien, baik itu tanggap serta dapat menghargai pasien.

Permasalahan demi permasalahan mengenai mutu pelayanan kesehatan membuat tenaga keperawatan harus memiliki kemampuan resiliensi agar dapat mengelola emosi (Nurhidayah, 2006), mencari solusi, menentukan keputusan dengan penuh tanggung jawab serta yakin untuk dapat menyelamatkan pasien (Purwanto & Moordiningsih, 2005). Kemampuan resiliensi penting bagi individu ditunjukkan dari penelitian Liwanto dan Kurniawan (2015), yang berjudul hubungan *psycap* dengan kinerja karyawan PT. X Bandung, hasil penelitian didapat bahwa resiliensi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, ini memperlihatkan bahwa karyawan yang memiliki resiliensi mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Karyawan yang memiliki resiliensi tinggi akan tidak mudah stres dan dapat fokus ke pekerjaan atau tantangan yang akan dihadapi. Sejalan dengan penelitian Liwanto dan Kurniawan, penelitian yang dilakukan Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011), juga membuktikan bahwa resiliensi meningkatkan kinerja bagi karyawan karena dapat berdampak positif seperti.

Menurut Holaday & Mc Phearson (1997), salah satu faktor yang memengaruhi resiliensi yaitu dukungan psikologis yang melingkupi lingkungan kerja atau organisasi, individu, keluarga dan budaya sekitar. Samra, Gilbert, Shain & Bilsker (2012), menjelaskan bahwa semakin karyawan merasa memiliki dukungan psikologis, semakin besar kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan tambahan, kepuasan dalam bekerja, berkomitmen serta berprestasi dalam pekerjaan.

Penelitian Namayandeh, Yaacob & Juhari (2010), terhadap 647 perawat, menyimpulkan juga bahwa dukungan keluarga maupun rekan kerja yang rendah dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Konflik yang terjadi pada tenaga keperawatan juga tidak lepas dari lingkungan disekitarnya, penelitian yang dilakukan Agustian (2015), ditemukan bahwa terdapat 83,6% tenaga tenaga keperawatan memiliki konflik intrapersonal tinggi, konflik ini dapat berasal dari pasien, keluarga maupun rekan kerja, hal ini yang dapat memicu timbulnya *work-family conflict*.

Menurut Greenhaus, Collins, Singh, & Parasuraman (dalam Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001), berbagai peran yang dijalani seseorang seringkali dapat memicu munculnya konflik, karena satu peran membutuhkan waktu dan perilaku rumit serta akan berakibat pada sulitnya pemenuhan kebutuhan peran lain. Penelitian juga dilakukan oleh Carikci (2002), menggunakan 110 responden laki-laki dan 137 responden wanita yang bekerja, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat konflik peran ganda lebih besar responden wanita daripada laki-laki. Penelitian yang dilakukan oleh Widiana (2004), menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat memengaruhi performansi kerja pada tenaga keperawatan wanita.

Resiliensi adalah salah satu konsep yang ada di dalam *psychological capital* yaitu *hope*, *self-efficacy*, *optimis*, dan *resilience*. Resiliensi bermula dari bahasa latin *reslire* (melompat kembali), namun pada dasarnya pengertian resiliensi adalah kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan melakukan perilaku positif yang dapat berdampak besar di bawah tekanan (Masten & Gewirtz, 2006). Istilah lain mengenai resiliensi mulai muncul dengan banyaknya pengetahuan akan pentingnya resiliensi dalam perusahaan maupun organisasi yang memiliki banyak anggota maupun karyawan. Menambahkan pernyataan Masten, menurut Kappagoda, Othman & Alwis (2014), resiliensi dapat membantu individu agar mampu memutuskan pendapat dari situasi yang mendesak dengan melakukan hal positif.

Resiliensi adalah kemampuan untuk dapat bangkit, beradaptasi, bertahan pada kondisi yang sulit karena resiliensi dikendalikan oleh individu (Reivich & Shatte, 2002), berkaitan dengan regulasi emosi, kontrol impuls, menganalisa sebab-akibat, efikasi diri, menjangkau diluar diri, empati, dan optimis. Regulasi emosi adalah kemampuan mengatur dan mengontrol emosi, optimis adalah berfikir positif kedepan, menganalisa sebab-akibat merupakan kemampuan untuk dapat mengidentifikasi permasalahan yang sedang dihadapi, empati adalah kemampuan individu untuk membaca tanda-tanda kondisi emosional dan dapat bersikap, efikasi diri yaitu keyakinan untuk dapat memecahkan permasalahan, sedangkan menjangkau diluar diri merupakan kemampuan untuk bangkit dan mampu beradaptasi dari tekanan.

Konflik menurut Wirawan (2010), adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Salah satu bentuk dari konflik adalah *work-family conflict* yaitu ketidak sesuaian antara peran satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana setiap peran memiliki tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan (Howard, 2008). *Work-family conflict* adalah bentuk konflik *interrole* dimana terdapat tekanan yang terjadi antara lingkungan pekerjaan dan keluarga yang masing-masing dapat saling bertentangan namun juga mempertimbang perbedaaan konflik pekerjaan yang memengaruhi keluarga (WIF) dan konflik keluarga yang memengaruhi pekerjaan (FIW) (Rahmawati & Indartono, 2015; Anafarta, 2011). Beberapa peneliti menggunakan istilah WIF dan FIW serta WFC dan FWC, menurut Bellavia & Frone (2005), istilah tersebut mempunyai arti yang sama. WIF berarti *work-to-family conflict* (WFC), sedangkan FIW berarti *family-to-work conflict* (FWC). Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya hubungan antara *work-family conflict* dan resiliensi pada tenaga keperawatan wanita di Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetrasno Rembang.

METODE PENELITIAN

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan, dan beradaptasi dibawah tekanan dengan melakukan perubahan positif. *Work-family conflict* merupakan konflik peran ganda yang terjadi pada pekerjaan yang memengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga maupun sebaliknya tuntutan keluarga memengaruhi atau mengganggu tugas dalam melakukan pekerjaan. Subjek pada penelitian ini adalah tenaga keperawatan wanita di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang dengan karakteristik telah menikah. Penelitian melibatkan 82 tenaga keperawatan sebagai sampel yang diambil menggunakan teknik *quota sampling*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi (Anareg) sederhana. Proses analisis data menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Social Sciened* (SPSS) versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogrov-Smirnov* variabel sebesar 0,70 dengan signifikansi $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Sementara hasil uji variabel WFC diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,93 dengan signifikansi $p = 0,074$ ($p > 0,05$). Hubungan WFC dengan resiliensi menghasilkan nilai koefisien $F = 78,744$ dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$.

Koefisien korelasi antara WFC dengan resiliensi adalah sebesar $-0,704$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Koefisien korelasi bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif, artinya semakin tinggi WFC maka resiliensi akan semakin rendah. Sebaliknya apabila WFC semakin rendah akan menentukan pula tingkat resiliensi yang semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang yang didapat menunjukkan bahwa rata-rata tenaga keperawatan memiliki kategori WFC yang sangat rendah sebesar 29,3% sedangkan sisanya memiliki kategori rendah sebesar 70,7%. Penelitian ini sejalan dengan Kuswardi dan Haryati (2014), mendapatkan hasil bahwa WFC pada tenaga perawat di rumah sakit tersebut rendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tenaga keperawatan wanita di RSUD dr. R. Soetrasno Rembang memiliki WFC rendah, dengan kata lain mereka mampu memenuhi tuntutan peran baik di pekerjaan maupun keluarga meskipun terjadi permasalahan di tempat kerja dan keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga keperawatan RSUD dr. R. Soetrasno Rembang terdapat 23,15% tenaga keperawatan yang memiliki kemampuan resiliensi kategori sangat tinggi, mayoritas ada pada katogori tinggi yaitu 73,2%, dan hanya 3,65% memiliki tingkat kategori rendah. Hasil penelitian yang juga menunjukkan bahwa WFC memberikan sumbangan efektif sebesar 49,6% pada resiliensi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan negatif antara WFC dengan resiliensi, sesuai data yang didapat dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,704 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Pernyataan tersebut diartikan bahwa semakin negatif *work-family conflict* yang dimiliki tenaga keperawatan maka semakin tinggi resiliensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, R. (2015). Hubungan antara konflik intrapersonal dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. *Naskah Publikasi*. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Aisyiyah.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation model (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6, (4).
- Bellavia, G. & Frone, M. (2005). *Handbook of Stress*. California: Sage Publications, Inc.
- Carikci, I. (2002). Gender differences in work family conflict among managers in Turkey: non western perspective. *Paper Department of Management*. University of Suleyman Demirel Turkey.
- Greenhaus, J., Pasuraman, S., & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100.
- Holiday, M & McPhearson, R. (1997). Resilience and severe burns. *Journal of counseling & development*, 75.
- Howard, J. L. (2008). Balancing conflicts of interest when employing spouses. *Employee Responsibility Rights Journal*, 20(1), 29-43.

- Kappagoda, U., Othman, H., & Alwis, G. (2014). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resources and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Kurniati. (2005). Persepsi tentang perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 9, (2), 63-70.
- Kuswardi, J. F. & Haryanti, K. (2014). Hubungan work family conflict (WFC) dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada perawat perempuan Rumah Sakit X di Semarang. *Journal of Psychology*, 12(1).
- Liwarto, I., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Universitas Maranatha*, 14(2).
- Masten, A. S. & Gewirtz, A. H. (2006). Resilience in development: The importance of early childhood. *Encyclopedia on Early Childhood Development*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Namayandeh, H., Yaacob, S., & Juhari, R. (2010). The influences of work support and family support on work-family conflict (W-FC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Journal of American Science*, 6(12).
- Nurhidayah, R. (2006). Pentingnya kecerdasan emosional bagi perawat. *Jurnal Keperawatan*, 2(1), 39-42.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2005). *Standar kompetensi perawat Indonesia*. Jakarta: Sekretariat PPNI.
- Purwanto, Y., & Moordiningsih. (2005). Dinamika perilaku pengambilan keputusan perawat dantenaga paramedis dalam kondisi gawat darurat. *Jurnal Penelitian Humaniora*, 6(1), 40-58.
- Rahmawati, A., & Indartono, S. (2015). Pengaruh work-family conflict dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ghrasia. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skill for. overcoming life's inevitable obstacles*. New York: Broadway Books.
- Robot, F. (2009). Analisis beban kerja perawat pelaksana dalam mengevaluasi kebutuhan tenaga perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Prof. Dr. R. D. Kandau Manado. *Tesis Program Pascasarjana*. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia Depok.
- Samra, J., Gilbert, M., Shain, M., & Bilsker, D. (2012). Great-West Life Centre for Mental Health in the Workplace. *Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction (CARMHA)*. https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/content/images/agenda/pdf/12_Psychological_Protection_EN.pdf. Diunduh pada tanggal 5 Maret 2016.
- Wasliah. (2015). *Perawat penentu baik buruknya pelayanan kesehatan di rumah sakit*. <http://m.galamedianews.com/bandung- raya/48628/perawat-penentu-baik-buruknya-pelayanan-kesehatan-di-rumah-sakit.html>. Diakses tanggal 6 Agustus 2016.

- Widiana, M. (2004). Hubungan antara konflik peran ganda terhadap performansi kerja pada tenaga paramedis (perawat) wanita di RSUD Wirosaban Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Yuniar I. G. A. A, Nurtjahjanti H, dan Rusmawati D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliesi dengan organization citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 1-10.