

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT WANITA YANG SUDAH BERKELUARGA DI RUMAH SAKIT SWASTA X KOTA SEMARANG

Aulia Setya Amanda, Endah Mujiasih

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

auliasetyaamanda@gmail.com, ema_ariesta@yahoo.com

Abstrak

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang pada diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Konflik pekerjaan-keluarga adalah salah satu dari bentuk konflik peran yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran didalam keluarga, yang ditandai dengan adanya perselisihan atau konflik antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja. Subjek adalah perawat wanita yang sudah berkeluarga. Sampel diambil menggunakan teknik *convenience sampling* dengan jumlah sebanyak 52 perawat. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala yaitu Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Skala Kepuasan Kerja, sedangkan untuk analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dengan nilai $r_{xy} = -.637$ ($p < .005$). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita yang sudah berkeluarga yang bekerja di Rumah Sakit X di kota Semarang. Artinya, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat, dan semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga perawat, maka semakin rendah kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci: kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, perawat wanita

Abstract

Job satisfaction is an individual pleasure acquired when someone received appropriate remuneration from various aspects regarding their performance within working organization. Work-family conflict is one of the forms of role conflict that is the pressure or imbalance of the role between the role of the job and the role in the family, which contains in the presence of disputes or conflicts between work and family. This research is intended to reveal the correlation between work-family conflict and job satisfaction. The subjects of this inquiry consist of married nurses in X private hospital in Semarang. The samples are obtained using convenience sampling technique conducted in 52 nurses. This inquiry uses two scales measuring work-family conflict scale and job satisfaction scale. In addition, the data analysis of this inquiry applied the simple regression analysis, values: $r_{xy} = -.637$ ($p < .005$). The proposed hypothesis for this inquiry stated that there is the negative correlation between job satisfaction and work-family conflict of nurses in X private hospital, Semarang city. Otherwise, it said that less work-family conflict underwent by nurses may indicated their higher job satisfaction and vice versa.

Keywords: *job satisfaction, work-family conflict, nurses*

PENDAHULUAN

Seorang wanita secara alamiah harus melahirkan dan merawat anak. Wanita juga mempunyai tugas merawat keluarga yang lebih besar dibandingkan seorang pria, seperti merawat orang tua dan anggota keluarga lain serta harus mempunyai perhatian terhadap keluarga. Fakta menunjukkan bahwa 80% dari wanita merawat anak dalam kehidupannya dan lebih menyukai merawat keluarga ketimbang laki-laki (Failasuffuddin, 2003). Kaum wanita yang bekerja dan sudah menikah pastinya memiliki peran sebagai ibu rumah tangga sekaligus ibu bekerja dalam satu waktu. Hal ini terkadang yang membuat para ibu bekerja mengalami berbagai macam situasi dan permasalahan yang harus mereka dapatkan setiap harinya. Salah satunya adalah wanita yang bekerja sebagai petugas pelayanan kesehatan.

Adanya perbedaan mengenai pelayanan di rumah sakit swasta maupun negeri juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Rumah sakit swasta menuntut para karyawan untuk selalu memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik dibandingkan dengan rumah sakit negeri. Para perawat rumah sakit swasta dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Disamping itu seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta terampil, sehingga dapat mengurangi keluhan pasien (Gillies, 2000). Banyaknya saingan pada rumah sakit swasta di Indonesia ini membuat tuntutan semakin kuat untuk para karyawan, khususnya perawat.

Tuntutan prestasi kerja yang tinggi bagi perawat dalam memberikan pelayanan, pada perawat wanita harus pandai dalam membagi waktunya antara dua peran penting sekaligus, yaitu membagi waktunya antara pekerjaan dan keluarga, dengan jam kerja yang tinggi dan sulit diprediksi yang terkadang ditengah malam perawat harus pergi bekerja dan meninggalkan suami serta anaknya dirumah. Prawitasari (2006) mengatakan bahwa para perawat wanita yang sudah berkeluarga kemungkinan akan berhadapan pada resiko tinggi terhadap konflik peran dengan kepuasan kerjanya. Padahal, beberapa rumah sakit baik rumah sakit daerah maupun swasta mengharuskan untuk memiliki tenaga kerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga mampu mengembangkan, mampu menampilkan kinerja yang terbaik, mampu untuk mengembangkan dirinya, senang berpartisipasi dan bersedia bekerja lebih lama dari yang seharusnya (Prawitasari, 2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dokter dan perawat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit melalui kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dinilai berdasarkan aspek-aspek pekerjaannya tentang sikap puas atau tidak puas karyawan. (Christie, 2008; Newman, Maylor, & Chansarkar, 2002; Rad, 2006). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan memberikan pelayanan yang lebih baik daripada karyawan yang merasa tidak puas, oleh karena itu upaya meningkatkan kualitas pelayanan harus dihubungkan dengan personal yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pasien (Duggirala, Rajendran, & Anantharaman, 2008; Aiken, Clarke, & Sloanne, 2002; Duffield, 2009). Kim (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan keadaan tentang sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya, sedangkan menurut Clark, Hartline, dan Jones (2009), kepuasan kerja adalah emosi rasa senang yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan seseorang karena tercapai atau terfasilitasi dalam pencapaian nilai-nilai pekerjaannya. Menurut Newman dan Newman (2006) konflik pekerjaan-keluarga adalah situasi yang dihadapi individu ketika harus memenuhi tuntutan atau harapan dua peran sosial yang saling bertentangan dan muncul secara bersamaan, yaitu pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan mengganggu salah satu tuntutan dalam keluarga, ataupun sebaliknya (Jex & Britt,

2008). Konflik pekerjaan-keluarga menurut Friedman dan Greenhaus (2000) terjadi ketika tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga mengalami ketidaksesuaian, misalkan satu peran membuat kesulitan berpartisipasi dengan peran lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja, serta menguji secara kuantitatif hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang sudah berkeluarga.

METODE

Sampel pada penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Swasta X Kota Semarang. Karakteristik populasinya yaitu sebagai perawat wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja di Rumah Sakit Swasta X Kota Semarang. Jumlah perawat tersebut adalah 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *convenience sampling*, karena berdasarkan kemudahan peneliti yaitu yang dipandang cocok, serta bersedia untuk menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Noor, 2015). Sampel yang diperoleh adalah 52 perawat. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan skala yang berjumlah dua skala, yaitu Skala Kepuasan Kerja (25 aitem α ; = 0.87) yang disusun berdasarkan aspek dari Blum (dalam As'ad, 2004), aspek psikologis, fisik, sosial, finansial, serta Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga (22 aitem α ; = 0.90) yang disusun berdasarkan dimensi dari Carlson, Kacmar, & William (2000), *strain based conflict, time based conflict, behavior based conflict*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, juga analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran data. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Science (SPSS) 16 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Rata-rata	Simpangan Baku	Kolmogorov Smirnov	Probabilitas
Kepuasan kerja	79.0192	6.75768	1.126	.159
Konflik pekerjaan-keluarga	70.4615	5.24857	1.214	.105

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov Smirnov* variabel kepuasan kerja adalah 1.126 dengan $p = 0.159$ ($p > 0,05$) yang berarti variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Variabel konflik pekerjaan-keluarga juga memiliki distribusi normal dengan skor sebesar 1.214 dengan $p = 0.105$ ($p > 0,05$).

Tabel 2.

Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	Probabilitas
34.067	0.00	< 0,05

Uji linieritas hubungan antara variabel konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja menghasilkan $F_{\text{lin}} = 34.067$ dengan nilai signifikan $0,000$ ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa memang benar ada hubungan linier antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja.

Tabel 3.
Uji Hipotesis 1

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	t	Sig.
	B	Standar kesalahan	Beta		
Konstanta	111.409	5.597		19.905	.000
Konflik pekerjaan-kekeluarga	.820	.140	-.637	-.5.837	.000

Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja digambarkan dalam persamaan garis regresi yang menunjukkan besar nilai konstanta dan variabel bebas yaitu konflik pekerjaan-keluarga untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel kepuasan kerja melalui persamaan regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = a + b X$ atau $Y = 111.409 + 0.820X$. Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa setiap perubahan kenaikan konflik pekerjaan-keluarga akan diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.820 poin.

Tabel 4.
Uji Hipotesis 2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-.63	.39	5.26346	-.63

Nilai koefisien determinasi $R^2 = .39$ memiliki arti bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 39% untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan 61% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Madsen dan Hammond (2005) melaporkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga terkait dengan rendahnya kesehatan mental. Frone dkk (dalam Barling, dkk., 2005), telah meneliti bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan dengan kesehatan mental, kesehatan fisik dan perilaku kesehatan yang terkait dengan karyawan. Netemeyer, Boles, dan McMurrian (1996), menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kinerja. Selain itu, konflik pekerjaan-keluarga terkait dengan berkurangnya konsentrasi dan perhatian pada pekerjaan, absensi, keterlibatan kerja yang rendah dan pada akhirnya mengurangi keseluruhan kinerja (Ahmad, 2008).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 52 perawat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang sudah berkeluarga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Demikian sebaliknya, semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan, maka semakin rendah kepuasan kerja. Konflik pekerjaan-keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 39% untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan 61% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., & Sloane, D. M. (2002). Hospital Staffing, Organization, And Quality Of Care – Cross National Findings, Conference Paper. *International Journal For Quality Of Healthcare*. 14 (1), 5-13
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri, seri umum. Sumber daya manusia. Edisi 4*. Yogyakarta : Liberty.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276.
- Christie, T. L. (2008). Nurses Perception Of Job Satisfaction And Sense Of Belonging In A Critical Care Environment. Thesis Presented As A Partial Requirement In The Master Of Science (M.Sc.) In Nursing School Of Graduate Studies Laurentian University, Sudbury, Ontario
- Clark, R. A., Hartline M. D., & Jones, K. C. (2009). The Effects Of Leadership Style On Hotel Employees' Commitment To Service Quality. *Cornell Hospitality Quarterly*. 50 (2), 209-231.
- Duffield, C. (2009). The Implications Of Staff 'Churn' For Nurse Managers, Staff, And Patients. *Nursing Economic*, 27 (2).
- Duggirala, M., Rajendran, C., & Anantharaman, R. N. (2008). Patient-Perceived Dimensions Of Total Quality Service In Healthcare. *Benchmarking: An International Journal*. 15 (5), 560-583
- Failasuffudien, A. (2003). Hambatan Karir Wanita. *EKOBIS, Juli*. 4(2), 241-248.
- Friedman, S.D.& Greenhaus, J.H. (2000). *Work and Family: Allies or Enemies? What Happens When Busines Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.
- Gillies, D.A. (2000). *Manajemen keperawatan: Suatu pendekatan sistem. Edisi kedua*. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientist- practitioner approach second edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kim, H. (2009). Transformational And Transactional Leadership Of Athletic Directors And Their Impact On Organizational Outcomes Perceived By Head Coaches At NCAA Division II Intercollegiate Institutions. Dissertation Presented In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Doctor Of Philosophy, The Ohio State University
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2006). *Development through life: A psychosocial approach*. Australia: Thomson/Wadsworth.
- Newman, K., Maylor, U., & Chansarkar, B. (2002). The Nurse Satisfaction, Service Quality And Nurse Retention Chain: Implication For Management Of Recruitment And Retention. *Journal Of Management In Medicine*. 16 (4/5), 271.
- Noor, J. (2015). *Metode penelitian*. Jakarta: Kencana.

- Prawitasari. (2006). Hubungan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Husada Jakarta, Universitas Indonesia- Tesis S2. <http://www.digilib.ui.ac.id/>.
- Rad, A. M. M. & Yarmohammadian, M. H. (2006). A Study of Relationship Between Manager's Leadership Style And Employees Job Satisfaction. *Leadership In Health Service*.19 (2), XIXXVIII