

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN  
*SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA PERAWAT  
RUMAH SAKIT PANTI WILASA  
“DR. CIPTO” SEMARANG**

Valentina Karina Dwiayuningtyas Pratiwi, Harlina Nurtjahjanti\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
dwiayukarina@yahoo.co.id  
harlina\_nc@yahoo.com

**ABSTRAK**

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat beberapa tahun terakhir ini mendorong wanita untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Salah satu profesi yang sebagian besar digeluti oleh wanita, memiliki tanggung jawab yang berat, dan memiliki jam kerja yang padat antara lain adalah perawat. *Subjective well-being* merupakan penilaian subjektif individu terhadap kehidupan secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan tingginya afek positif dan kepuasan dalam hidup. *Work-family conflict* adalah pertentangan antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang menimbulkan tekanan pada individu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang. Jumlah perawat yang menjadi sampel penelitian ialah 70 orang, yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala psikologi berupa Skala *Subjective Well-being* (33 aitem valid,  $\alpha = 0.898$ ) dan Skala *Work-Family Conflict* (20 aitem valid,  $\alpha = 0.891$ ).

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = -0.407$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami maka semakin rendah *subjective well-being*, demikian pula sebaliknya. *Work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 16,6% *subjective well-being* dan sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : *Work-Family Conflict*, *Subjective Well-Being*, Perawat.

\*Penulis Penanggungjawab

**CORRELATION BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT WITH  
SUBJECTIVE WELL-BEING ON THE NURSES OF  
PANTI WILASA “DR. CIPTO” HOSPITAL  
IN SEMARANG**

Valentina Karina Dwiayuningtyas Pratiwi, Harlina Nurtjahjanti\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
dwiayukarina@yahoo.co.id  
harlina\_nc@yahoo.com

**ABSTRACT**

The rapid growth of economic in the last couple of years encourages women to take apart on the working life sector. In fact, being a nurse is one of the top jobs for women which requires big responsibilities and working time slot. Subjective well-being is a subjective assessment of the individual's life as a whole as indicated by the high positive affect and satisfaction in life. Work-family conflict is a conflict between the role in working life and as part of family leads a problem occur to its individual.

This study aims to determine the correlation between work-family conflict with subjective well-being on the nurses of Panti Wilasa “Dr. Cipto” Hospital in Semarang. The number of nurses who became research samples was 70, which was obtained through a purposive sampling technique. Data collection methods used in this research is a Subjective Well-Being Scale (33 aitem valid,  $\alpha= 0.898$ ) and Work-Family Conflict Scale (24 aitem valid,  $\alpha= 0.891$ ).

The results showed a correlation coefficient value ( $r_{xy}$ )= -0.407 with  $p= 0.000$  ( $p<0.05$ ). The results showed that the proposed research hypothesis, ie there is a negative relationship between work-family conflict with subjective well-being. The higher work-family conflict happened, the lower subjective well-being, and same applies vice versa. Work-family conflict provide effective contribution of 16.6 % on subjective well-being and by 83.4 % influenced by other factors not examined in this study.

Kata Kunci : *Work-Family Conflict, Subjective Well-Being, Nurse.*

\*Responsible Author

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yang sangat pesat beberapa tahun terakhir ini mendorong wanita untuk berpartisipasi dalam dunia kerja, sehingga banyak dijumpai wanita yang bekerja untuk membantu pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Partisipasi kerja ini dahulu hanya pada wanita yang belum menikah dan memiliki anak saja, namun sekarang wanita yang sudah menikah dan memiliki anak pun banyak yang berpartisipasi dalam dunia kerja. Peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja juga terjadi di Indonesia.

Fenomena mengenai peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja cukup banyak dicermati oleh masyarakat. Penyebabnya adalah adanya norma masyarakat yang menghambat keputusan wanita untuk bekerja. Menurut Ahmad dan Masood (2011, h. 21), masyarakat umum beranggapan bahwa wanita seharusnya memenuhi peran utamanya yaitu, merawat keluarga. Hasil penelitian dari Cinnamon dan Rich (2002, h. 531), menunjukkan bahwa masuknya wanita yang telah menikah dan memiliki anak ke dalam dunia kerja dapat menimbulkan berbagai macam permasalahan. Salah satu faktor penyebabnya adalah kesulitan mengatur waktu dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Profesi yang sebagian besar digeluti oleh wanita, memiliki tanggung jawab yang berat, dan memiliki jam kerja yang padat antara lain adalah perawat.

Pekerjaan perawat adalah pekerjaan yang mengutamakan unsur pengabdian dan pelayanan kepada pasien (Depkes, 2011). Pekerjaan ini tidak mudah dilakukan oleh perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak, karena mereka diharapkan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga. Beban kerja yang berat dan sistem kerja *shift* tersebut menjadi faktor yang mendukung munculnya afek negatif atau perasaan tidak menyenangkan, seperti depresi, marah dan khawatir.

Tinggi rendahnya afek negatif dan afek positif yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being*. Menurut Diener, Suh dan Oishi, *subjective well-being* mengacu pada evaluasi hidup yang meliputi variabel-variabel seperti kepuasan hidup, yaitu individu menjalani hidup

dengan suasana hati dan afek yang positif serta jarang merasakan afek negatif seperti adanya depresi dan kecemasan (Eid dan Larsen, 2008, h. 45).

Pekerjaan sebagai perawat tidak mudah dilakukan oleh wanita yang telah menikah dan memiliki anak karena mereka dituntut untuk dapat menjalankan perannya sebaik mungkin sebagai pekerja dan juga ibu rumah tangga. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin banyak peran yang dijalankan dapat membawa individu kepada konflik peran, beban yang berlebihan, dan akibat negatif terhadap *well-being* dan performa individu (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001, h. 214). Salah satu bentuk konflik peran adalah *work-family conflict* yang dapat membuat individu mengalami tekanan atau ketidakseimbangan peran yaitu peran pada pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Greenhaus dan Beutell, dalam Barling, Kelloway dan Frone, 2005, h. 115).

Googins menyebutkan dampak psikologis konflik peran pada individu adalah stres yang semakin meningkat, depresi dan kepuasan hidup yang lebih rendah (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001, h. 214). Stres yang semakin meningkat, depresi dan kepuasan hidup yang lebih rendah merupakan afek negatif yang dapat mengakibatkan rendahnya *subjective well-being* pada individu.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dampak *work-family conflict* yang dialami perawat diasumsikan dapat mempengaruhi *subjective well-being* yang dimilikinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat RS. Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang.

## **METODE**

### **Definisi Operasional**

#### ***1. Subjective Well-Being***

*Subjective well-being* adalah penilaian subjektif individu terhadap kehidupan secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan tingginya perasaan positif dan kepuasan dalam hidup. *Subjective well-being* diungkap melalui skala *subjective well-being*, dengan menggunakan aspek-aspek *subjective well-being* yang

diungkapkan oleh Diener (2009, h. 77) yaitu aspek kognitif yang meliputi kepuasan hidup secara menyeluruh (*global life satisfaction*) dan kepuasan terhadap domain tertentu, serta aspek afektif yaitu afek positif (*positive affect*) dan afek negatif (*negative affect*).

## **2. Work-Family Conflict**

*Work-family conflict* adalah pertentangan antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang menimbulkan tekanan pada individu. *Work-family conflict* diungkap melalui skala *work-family conflict*, dengan menggunakan aspek-aspek *work-family conflict* yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (Cooper, Dewe dan O'Driscoll, 2001, h. 50) yang meliputi *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang yang berjumlah 149 perawat. Sampel karakteristik dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak, sebanyak 70 perawat. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik *purposive sampling*.

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi yaitu, Skala *Subjective Well-being* (33 aitem valid,  $\alpha = 0.898$ ) dan Skala *Work-Family Conflict* (20 aitem valid,  $\alpha = 0.891$ ). Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Sosial Sciences (SPSS) for windows evaluation version 17.0*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Dr. Cipto Semarang yang ditunjukkan dengan angka

koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar -0,407 dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Tingkat signifikansi sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being*. Nilai negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami perawat, maka semakin rendah *subjective well-being* pada perawat, demikian juga sebaliknya.

Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Dr. Cipto Semarang **dapat diterima**. Keadaan tersebut sesuai dengan penelitian Chang dan Lu (2007, h. 552) yang mengemukakan bahwa *work-family conflict* serta pekerjaan dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung, memiliki tuntutan yang tinggi, rendahnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, tingginya mobilitas pekerjaan, dan pola atau jam kerja yang tidak teratur dapat menurunkan tingkat *subjective well-being* individu karena dalam situasi ini individu akan merasa lebih sering merasakan afek-afek yang negatif seperti rasa cemas, takut dan khawatir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 1,43% perawat berada pada kategori *subjective well-being* yang rendah, 97,14% perawat pada kategori *subjective well-being* yang tinggi dan 1,43% perawat berada pada kategori yang memiliki *subjective well-being* sangat tinggi. Mayoritas perawat rumah sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang berada pada kategori *subjective well-being* tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perawat mengalami tingginya tingkat emosi dan suasana hati yang menyenangkan, rendahnya tingkat emosi dan suasana hati yang negatif, dan tingginya tingkat kepuasan hidup.

Prakteknya pekerjaan sebagai perawat tidak mudah dilakukan oleh wanita yang telah menikah dan memiliki anak karena mereka dituntut untuk dapat menjalankan perannya sebaik mungkin sebagai pekerja dan juga ibu rumah tangga. Pertentangan antara harapan-harapan dari dua peran atau lebih yang berbeda disebut oleh Greenhauss dan Beutell sebagai konflik peran (Cooper,

Dewe dan O'Driscoll, 2001, h. 21). Menurut Googins (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001, h. 214), dampak konflik peran adalah stres yang semakin meningkat, depresi dan kepuasan hidup yang lebih rendah. Dampak konflik peran atau *work-family conflict* ini yang dapat mempengaruhi *subjective well-being*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 12,86% perawat berada pada kategori *work-family conflict* yang sangat rendah, 82,86% perawat pada kategori *work-family conflict* yang rendah dan 4,28% perawat berada pada kategori yang memiliki *work-family conflict* tinggi. Mayoritas perawat rumah sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang berada pada kategori *work-family conflict* rendah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 16,6% pada *subjective well-being*. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel pada *subjective well-being* sebesar 16,6% dapat diprediksi oleh variabel *work-family conflict*, sisanya 83,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work-family conflict* dengan *subjective well-being* pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa "Dr. Cipto" Semarang. Variabel *Work-family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 16,6% terhadap variabel *subjective well-being*.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Perawat diharapkan untuk bersikap proaktif dan turut berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan atau *workshop*, aktif memberikan sosialisasi serta edukasi pada rekan kerja, pasien dan keluarga pasien mengenai metode yang tepat dalam suatu perawatan.

### **2. Bagi Instansi**

Rumah sakit diharapkan mengadakan pertemuan secara periodik dengan mengajak keluarga sebagai salah satu upaya penyegaran dari rutinitas kerja dan

mempererat hubungan antar perawat dan keluarga, rutin menyelenggarakan pelatihan-pelatihan atau *workshop* yang dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan perawat, serta menyediakan forum bagi perawat untuk menyampaikan pendapat atau keluhan sebagai sarana dan media dalam menjalin hubungan baik dengan perawat rumah sakit Panti Wilasa “Dr. Cipto” Semarang.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggali faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan kedua variabel ini kembali, diharapkan membuat Skala Penelitian yang aitemnya bersifat umum serta dapat menggunakan masa kerja, jumlah anak dan menggunakan sampel dengan bidang yang berbeda dengan perawat sebagai karakteristik penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M.S., & Masood, M.T. (2011). Work-Family Conflict among Woman University Teachers: A Case from Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 23(1), 119-130.
- Barling, J., Kelloway, E.K., & Frone, M.R. (2005). *Handbook of Work Stress*. California: Sage Publication.
- Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of Organizational Culture, Stressors and Wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 549-568.
- Cinnamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implication for Work-Family Conflict. *Sex Roles: A Journal Research*, 47(1), 531-541.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J., & O’Driscoll, M.P. (2001). *Organizational Stress: a Review and Critique of Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: Sage Publication Inc.
- Diener, Ed. (2009). *The Science of Well Being: The Collected Works of Ed Diener*. New York: Springer.
- Depkes. (2011). *Deklarsi Pelayanan Keperawatan Prima*. Diunduh pada tanggal 9 April 2013 dari

[http://buk.depkes.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=294:deklarasi-pelayanan-keperawatan-prima-&catid=113:keperawatan&Itemid=139/](http://buk.depkes.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=294:deklarasi-pelayanan-keperawatan-prima-&catid=113:keperawatan&Itemid=139/).

Eid, M., & Larsen, R.J. (2008). *The Science of Subjective Well-Being*. New York : Guilford Press.

Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226.