

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perawatan kesehatan atau yang disebut perawat merupakan salah satu pekerjaan yang lebih banyak didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Seorang perawat bertugas di rumah sakit dengan memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks sesuai dengan diagnosa masalah yang terjadi (*job description Description Medis*, 2013).

Rumah Sakit 'X' Bandung sebagai rumah sakit tipe B mempunyai fasilitas layanan kesehatan yang menunjang bagi masyarakat. Perawat yang bertugas pada bagian divisi umum, rawat inap, ibu dan anak, serta ICU di Rumah Sakit 'X' mempunyai tugas dan tanggung jawab yang hampir serupa yaitu, menerima pasien baru sesuai prosedur dengan ketentuan yang berlaku, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan pengkajian keperawatan dan menentukan diagnosa keperawatan sesuai batas kewenangan, menjaga kebersihan pasien, membantu merawat pasien dengan baik seperti membantu pasien makan baik secara normal maupun menggunakan alat bantu, memberikan obat pada pasien dengan aturan minum sesuai kadar dan dosisnya, menjaga kesehatan pasien sesuai dengan tahap proses keperawatan.

Perawat yang bekerja di bagian ruang rawat inap, ruang *intensive care* serta IGD bekerja dengan menggunakan sistem *shift* kerja. *Shift* kerja adalah sistem yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produksi atau pelayanan secara maksimal dan kontinyu dengan bekerja

selama 24 jam dalam sehari (Winarsunu, 2008). Pekerjaan dengan sistem *shift* memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif dari sistem *shift* yaitu dapat memaksimalkan sumber daya yang ada, sedangkan dampak negatif yaitu terjadinya penurunan kinerja akibat kelelahan kerja, dan peningkatan masalah kesehatan (Anoraga, 2009; Rosyad, 2017).

Perawat di Rumah Sakit 'X' bekerja dengan menggunakan sistem *shift* yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu, *shift* pagi pukul 07.00 -14.00 , *shift* siang pukul 14.00-21.00 dan *shift* malam pukul 21.00-07.00. Dari pembagian jam kerja tersebut memperlihatkan bahwa *shift* malam mempunyai waktu yang paling lama jam kerjanya. Setiap harinya perawat yang bekerja mendapatkan pergantian *shift* tertentu dalam waktu satu minggu. Perawat di Rumah Sakit 'X' juga tetap akan bekerja ketika hari libur besar, karena sudah menjadi kewajiban seorang perawat. Perawat bisa mendapatkan cuti berlibur ketika sudah mengajukan terlebih dahulu dan ada perawat lain yang bisa menggantikannya.

Kondisi yang ditemui di Rumah Sakit 'X' lebih didominasi oleh perawat wanita, terutama yang sudah menikah dan memiliki anak. Kisaran usia perawat rawat inap yang berada di Rumah Sakit 'X' ini dari rentang usia 25-55 tahun, dimana berada dalam masa perkembangan dewasa awal-dewasa madya. Tugas perkembangan dari dewasa awal sendiri ditandai oleh kegiatan bersifat eksperimen dan eksplorasi diwarnai juga dengan perubahan yang berkesinambungan (Santrock, 2011; Inayah 2016). Sedangkan tugas perkembangan dari dewasa madya sendiri mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab relasi di tengah-tengah perubahan fisik dan psikologis. Suatu masa dimana seseorang telah mencapai dan membina kepuasan dalam kariernya (Lanchman, 2004; Inayah, 2016). Wanita yang bekerja sebagai perawat terlibat dalam beberapa peran sekaligus yaitu dalam ranah pekerjaan maupun keluarga. Perawat wanita yang sudah menikah tentunya memiliki peran yang lebih berat dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Peran wanita yang sudah berkeluarga menuntutnya untuk dapat melayani suami,

merawat anak seperti memperhatikan gizi anak, memperhatikan pendidikan anak, serta mengurus tugas rumah dan bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan anggota keluarga.

Seperti yang diketahui tuntutan pekerjaan dibidang keperawatan menuntut perawat untuk memiliki profesionalitas yang tinggi. Hal tersebut terkadang membuat perawat yang sudah menikah menomerduakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka, padahal disisi lain masalah dalam kehidupan keluarga juga sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian (Almasitoh, 2011). Disinilah seorang perawat wanita harus pintar dalam membagi waktu dan energinya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, agar antara urusan dalam pekerjaan dan urusan di luar pekerjaan mereka dapat terselesaikan.

Menurut penelitian Amato dan Booth (dalam Febriana, 2018) walaupun istri memiliki pekerjaan penuh waktu di luar rumah, istri tetap saja mengerjakan dua kali lebih banyak pekerjaan rumah tangga dibandingkan dengan suami. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa wanita lebih banyak mengalami *family-work conflict* daripada pria, sementara pria dilaporkan lebih banyak mengalami *work-family conflict* (Carlson, Kacmar & William, 2000). Temuan empiris ini berakar pada peran gender tradisional (Simon,1995). Dalam gender tradisional peran perempuan diharapkan memiliki tanggung jawab utama terhadap keluarga dan pemeliharaan rumah tangga daripada berkontribusi secara finansial kepada keluarga sehingga wanita lebih banyak mengalami *family-work conflict*, karena peran pria yang utama yaitu mencari nafkah oleh karena itu mereka lebih banyak melibatkan dirinya di pekerjaan daripada di keluarga (Gutek, Nakamura, 1981). Hal ini sesuai dengan pernyataan Kuntari, Janssens, & Ginting (2017) yang mengatakan bahwa wanita di Indonesia yang bekerja ternyata tetap terikat dengan peran gender tradisionalnya sehingga akan lebih perhatian pada urusan keluarga dibandingkan dengan laki-laki. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa konflik peran dalam pekerjaan dan keluarga

lebih banyak terjadi pada wanita dibandingkan pria, meskipun pada dasarnya dapat terjadi pada wanita maupun pria.

Berdasarkan hal tersebut *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Bagi perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' yang sudah menikah, tuntutan keluarga cenderung banyak menimbulkan masalah pribadi terutama dalam pekerjaannya. Sebagian besar perawat wanita yang sudah menikah mengalami konflik yang mana tuntutan kehidupan rumah tangga menghambat perawat wanita dalam meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya, dimana perawat wanita menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka di antara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Disisi lain perawat rawat inap di Rumah Sakit 'X' ini harus menjalankan tuntutannya sebagai seorang istri, ibu, ibu rumah tangga, tetapi disisi lain juga perawat wanita ini harus menjalankan tuntutan pekerjaannya, seperti masuk kerja tepat waktu, dan menyelesaikan tugas harian. Dengan demikian, munculnya dua atau lebih tekanan secara bersamaan yang mana pemenuhan terhadap satu tekanan akan menyulitkan pemenuhan tekanan yang lainnya (Kahn et al., dalam Greenhaus & Beutell, 1985).

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti lain mengenai *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah berkeluarga, dan didapatkan hasil sebagai berikut: Penelitian yang dilakukan pada perawat wanita di puskesmas Guluk-guluk Sumenep Madura tahun 2015 menunjukkan bahwa dari total 30 perawat wanita, 42% perawat mengalami tingkat konflik peran ganda sedang (Khoiroh, 2015). Penelitian yang dilakukan di RS Panti Rapih Yogyakarta menyatakan bahwa perawat wanita di ruang rawat jalan mengalami konflik peran ganda yang rendah (Sridarta, 2012). Penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSU Cibabat

Cimahi tahun 2016 menunjukkan bahwa tingkat konflik peran ganda perawat wanita berada pada kategori tinggi (Anggreni, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 perawat di Rumah Sakit 'X' 5 orang (100%) perawat wanita bagian rawat inap yang sudah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit 'X' Bandung, merasa bahwa tuntutan kehidupan rumah tangga menghambat perawat wanita dalam meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya yang mana perawat wanita menghadapi situasi rumit yang menempatkan posisi mereka diantara kepentingan keluarga dan kebutuhan untuk bekerja. Perawat wanita harus menjalankan tuntutan pekerjaannya seperti, masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian yang menyebabkan perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' mengalami kelelahan. Dalam wawancara yang diperoleh pada lima perawat wanita yang sudah menikah tersebut menghayati bahwa mereka merasa kelelahan dan sulit membagi waktu akibat adanya usaha untuk memenuhi kedua tuntutan tugas tersebut yaitu tuntutan dalam rumah dan tuntutan dalam pekerjaan secara bersamaan, terutama ketika masih memiliki anak dengan usia yang masih kecil. Hal ini sesuai dengan beberapa studi yang menemukan bahwa orangtua dari anak-anak yang masih kecil mengalami lebih banyak konflik daripada orang tua dengan anak-anak yang sudah besar karena anak yang masih kecil lebih banyak menuntut waktu dari orangtuanya (Beteull & Greenhaus, 1980; Greenhaus & Kopelman, 1981; Pleck et al., 1980).

Berdasarkan wawancara yang diperoleh pada perawat wanita di Rumah Sakit 'X' yang sudah menikah, sebanyak 3 perawat (60%) yang sudah menikah ketika sedang bekerja terkadang sering merasa kelelahan akibat adanya usaha untuk memenuhi kedua tuntutan yang dimilikinya, hal tersebut cenderung membuat perawat wanita menjadi suka melamun dan kurang dapat berkonsentrasi saat sedang menjalankan tugasnya sebagai seorang perawat. Ketegangan (*strain*) dan kelelahan tersebut kerap kali menyita energi psikis dalam diri perawat. Terkurusnya energi

perawat rawat inap seringkali membuat perawat menjadi kurang antusias dan menjadi kurang energik saat menjalankan tugasnya sebagai seorang perawat. Perawat rawat inap menghabiskan waktu 7-10 jam untuk bekerja. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit 'X' ini mengatur dan mengoptimalkan waktunya sendiri untuk bekerja dan beristirahat. Peran mereka sebagai perawat rawat inap dapat dirasakan mempunyai beban pekerjaan yang cukup berat. Perawat harus melayani pasien-pasien dengan baik, melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang benar, mengecek keadaan pasien setiap beberapa jam, memberikan pasien obat-obatan dan juga makanan, hingga membantu merawat kebersihan dari pasien.

Seorang perawat diharuskan selalu bersikap ramah dan penuh perhatian pada pasiennya walaupun mereka sedang dalam keadaan yang tidak baik, atau sedang mengalami konflik dengan keluarganya. Hambatan yang dirasakan perawat ketika berhubungan dengan pasien adalah pasien dan keluarga yang kurang mengerti ketika diberi penjelasan mengenai obat-obatan serta biayanya sehingga membuat perawat harus menjelaskan berulang-ulang. Pasien dan keluarga juga terkadang tidak sabar menunggu pelayanan dari perawat sehingga mengeluh mengenai kurangnya pelayanan yang diberikan.

Work-family conflict pada dasarnya dapat dialami oleh pekerja pria maupun wanita, namun kehidupan wanita yang masih dipengaruhi oleh nilai-nilai peran di budaya Indonesia menunjukkan permasalahan yang cenderung lebih kuat, karena organisasi *modern* cenderung sudah tidak menggunakan nilai mengenai peran pria dan wanita, yang mana peran dari seorang pria yang harus mencukupi kebutuhan keluarga dan wanita yang mengasuh anak serta mengurus rumah saja (www.hukumpedia.com, 2015). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan perawat wanita di Rumah Sakit 'X' yang sudah menikah, 4 (80%) perawat wanita tersebut menyatakan bahwa mereka sebagai seorang perawat wanita yang menjadi ibu dan istri harus mengurus rumah, melayani suami serta merawat anak. Keempat perawat wanita tersebut siap dan

dapat menanggung resiko dari keputusannya sendiri untuk menjadi istri, ibu, sekaligus sebagai seorang perawat rawat inap di Rumah Sakit 'X'.

Profesi perawat tergolong sebagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan pemberian pelayanan kesehatan pada orang lain. Memberikan pelayanan pada orang lain bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, perawat wanita bagian rawat inap memiliki tanggung jawab untuk cenderung menghabiskan waktunya dari pagi hingga sore bahkan malam hari dan mencurahkan sebagian tenaganya untuk menjalankan pekerjaannya yang termasuk dalam bagian penting bagi pelayanan kesehatan. Apabila keluarga menuntut waktu yang lebih banyak dari seorang perawat wanita, maka hal ini kerap kali membuat perawat wanita rawat inap tersebut merasa kelelahan dan hal ini dapat berdampak pada perilakunya dalam lingkungan kerja, termasuk pada keterlibatannya dalam bekerja karena perawat wanita akan mendapatkan konsekuensi negatif apabila tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik atau kurang memuaskan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Konsekuensi negatif itu dapat berupa teguran dari atasan (pimpinan kepala keperawatan), pihak manajemen rumah sakit (HRD) dan keluhan dari pasien ataupun keluarga pasien. Saat perawat wanita memfokuskan diri pada satu perannya, mereka tetap tidak bisa mengabaikan peran lain yang dimilikinya dan hal ini dapat menimbulkan konflik dalam diri perawat wanita yang bersangkutan mengenai tuntutan peran yang mana harus dipenuhi terlebih dahulu dan bagaimana caranya agar dapat memenuhi kedua tuntutan tersebut. Keadaan ini semakin meningkatkan kemungkinan wanita mengalami *work-family conflict* dan hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang terjadi pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson et al, 2002).

Gutek et al (dalam Carlson, 2000) menyatakan bahwa *work-family conflict* dapat muncul dalam dua arah, yaitu pertama *work interference with family* (WIF) yakni berkaitan dengan konflik dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan keluarga, kedua *family interference with*

work (FIW) yakni berkaitan konflik dari keluarga yang memengaruhi pekerjaan. Pada penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti dalam satu arah yaitu *family interference with work* (FIW). Menurut Demerouti et al. (2001) dan Halbesleben et al. (2009) salah satu hal yang berkaitan dengan *work-family conflict* khususnya pada arah *family interference with work* (FIW) adalah *work engagement*. Dalam penelitiannya menemukan bahwa jika *work-family conflict* (arah *family interference with work*) meningkat maka *work engagement* akan menurun, dan sebaliknya jika *work-family conflict* (arah *family interference with work*) menurun maka *work engagement* akan meningkat.

Kompleksitas peran kehidupan wanita di dunia kerja menjadi tantangan bagi perawat wanita rawat inap di Rumah 'X' Bandung. Menjalani peran pekerjaan dan keluarga secara seimbang tidaklah mudah dan seringkali menyebabkan *work-family conflict*, sehingga berdampak pada berkurangnya *work engagement*. *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pemikiran positif terkait pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya semangat, keterlibatan penuh, dan konsentrasi tinggi selama bekerja (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). *Work engagement* sangat diperlukan oleh pekerjaan yang melibatkan pelayanan sebagai modal utamanya (Indrianti & Hadi, 2012), seperti keperawatan.

Besarnya curahan energi yang dikeluarkan dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan tertantang dan antusiasme terhadap pekerjaan, dan konsentrasi yang tinggi saat bekerja merupakan perwujudan dari *work engagement*. Perawat wanita yang *engaged* terhadap pekerjaannya mereka lebih sering mengalami emosi positif seperti bahagia, senang, dan antusias saat menjalankan pekerjaannya. Mereka juga merasakan kondisi kesehatan yang lebih baik, mampu menyebarkan keterlibatannya saat melaksanakan tugasnya. Sebaliknya perawat yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih sering merasakan kelelahan saat

bekerja, kurang berkonsentrasi, memunculkan perasaan apatis, dan tidak dapat membagi waktunya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh pada lima perawat wanita di Rumah Sakit 'X' Bandung yang sudah menikah, sebanyak 2 orang perawat (40%) menghayati bahwa dirinya merasa kelelahan dan kesulitan membagi waktu ketika harus memenuhi tanggung jawabnya sebagai ibu dan istri sekaligus sebagai perawat, terutama ketika anaknya yang berusia masih kecil sedang sakit, perawat harus merawat anaknya terlebih dahulu dengan waktu yang lebih lama dari biasanya sebelum berangkat ke tempat kerja. Hal tersebut kerap kali membuat perawat wanita yang bersangkutan menjadi terlambat cukup lama untuk pergi ke tempat kerja, bahkan ketika sedang bertugas pun perawat menjadi kurang dapat berkonsentrasi dengan baik. Dalam hal ini perawat wanita yang bersangkutan merasa bahwa karena adanya tanggung jawab sebagai seorang ibu dan istri tersebut membuat pekerjaannya menjadi terhambat karena waktu yang dimiliki banyak dihabiskan untuk keluarga dan pastinya mereka pun merasa kelelahan sehingga ketika mereka sedang bertugas sebagai perawat, mereka kurang dapat dengan maksimal dalam melaksanakan tugasnya dan mereka bisa mendapatkan teguran dari rekan kerjanya.

Sebanyak 2 orang perawat (40%) merasa bahwa tuntutan atau tugas sebagai ibu dan istri ringan bahkan banyak waktu yang dapat digunakannya untuk beristirahat sehingga kehidupan pekerjaannya pun dapat mereka jalani tanpa adanya hambatan, dan mereka dapat membagi waktu dengan mudah untuk keluarga dan pekerjaan.

Berbeda dengan pernyataan perawat yang sebelumnya, 1 orang perawat (20%) tidak merasakan hal demikian, ia merasa bahwa tanggung jawabnya sebagai ibu dan istri banyak menghabiskan waktunya yang tentunya juga membuat dirinya kelelahan dan ia pun merasa bahwa tuntutan atau tugas dalam pekerjaannya berat terutama ketika mendapatkan bagian *shift* malam. Meskipun begitu, perawat wanita di Rumah Sakit 'X' ini merasa nyaman dengan orang-

orang dalam pekerjaannya, baik rekan kerja maupun pimpinan karena dapat mendukung dirinya seperti memberikan semangat, saling membantu jika mengalami kesulitan, memahami suatu kendala yang dialami oleh perawat wanita yang bersangkutan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben, Harvey dan Bolino (2009) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berkorelasi negatif dengan *work engagement*. Semakin tinggi *work-family conflict* maka akan semakin rendah *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-family conflict* maka akan semakin tinggi *work engagement*nya.

Smulder (2006, dalam Schaufeli 2011) mengatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi, diantaranya guru, perawat, dan *entrepreneur*. Hilde Vegsund (2014) mengatakan bahwa pekerjaan sebagai perawat memiliki tekanan pekerjaan yang cukup tinggi dan tidak tetap, sehingga dalam bekerja perawat membutuhkan *engagement* yang tinggi. Begitupula pada perawat rawat inap yang juga memiliki tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Dalam bekerja, perawat rawat inap menghayati adanya tekanan kerja, tuntutan baik secara fisik, mental dan emosional. Hal tersebut mengakibatkan turunnya tingkat *engagement* dalam diri perawat rawat inap di Rumah Sakit 'X'.

Indrianti & Hadi (2012) mengemukakan bahwa *work engagement* menjadi sangat krusial bagi pekerja pada organisasi yang menitikberatkan pelayanan atau jasa sebagai landasan gerak organisasinya. Profesi perawat termasuk salah satunya karena pekerjaannya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik pada pasien. Namun berbagai proses ketegangan dan tuntutan baik dari ranah pekerjaan ataupun keluarga dapat mengarahkan perawat rawat inap pada berkurangnya keterikatan selama bekerja. Schaufeli, Bakker, dan Rhenen (2009) mengemukakan bahwa selama berkonflik, individu akan diliputi proses ketegangan (*strain process*) didalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan keterikatan pekerja

baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang, artinya tingkat *work engagement* di dalam diri individu menurun.

Berdasarkan deskripsi fenomena dan penelitian sebelumnya mengenai konflik yang timbul antara dua peran yang berbeda yaitu peran dalam pekerjaan dan keluarga, maka pekerjaan dan keluarga merupakan tanggung jawab yang besar dan patut dipenuhi karena keduanya merupakan hal yang penting dalam kehidupan. Secara kultural, kehidupan wanita masih dipengaruhi oleh nilai-nilai peran di budaya Indonesia yang menunjukkan permasalahan yang cenderung lebih kuat, dari pemenuhan perannya di keluarga. Menjalani peran pekerjaan dan keluarga secara seimbang tidaklah mudah dan seringkali menyebabkan *work-family conflict*, sehingga berdampak pada berkurangnya *work engagement*. Dari pandangan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti apakah *work-family conflict* (arah *family interference with work*) akan berkaitan dengan *work engagement* perawat wanita rawat inap terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Work Engagement* Pada Perawat Wanita bagian Rawat Inap di Rumah Sakit ‘X’ Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penelitian ini ingin diketahui apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* arah *family interference with work* dan *Work Engagement* pada perawat wanita bagian rawat inap di Rumah Sakit ‘X’ Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk memperoleh data dan gambaran mengenai *work-family conflict* (arah FIW) dan *work engagement* pada perawat wanita bagian rawat inap di Rumah Sakit ‘X’ Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* (arah FIW) dan *work engagement* pada perawat wanita di Rumah Sakit 'X' Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai *Work-family conflict* (arah FIW) dan *work engagement* pada perawat wanita.
2. Memberikan informasi bagi ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *work-family conflict* (arah FIW) dan *work engagement*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi kepada pimpinan Kepala keperawatan Rumah Sakit 'X' Bandung mengenai derajat *work-family conflict* (arah *family interference with work*) pada perawat wanita di Rumah Sakit 'X' sehingga dapat ditentukan intervensi serta solusi yang tepat untuk menanganinya.
2. Memberikan informasi kepada perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' mengenai pentingnya mengetahui derajat *work-family conflict* (arah *family interference with work*) sehingga dapat menemukan strategi untuk menyeimbangkan perannya antar kehidupan pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.

1.5 Kerangka Pemikiran

Perawat wanita yang sudah menikah tentunya memiliki peran yang lebih berat dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Perawat yang sudah berkeluarga dituntut untuk dapat melayani suami, merawat anak, mengurus tugas rumah serta bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan keluarga. Terlebih lagi jika perawat masih memiliki anak yang

usianya masih kecil dan juga memiliki pasangan yang bekerja pula, sementara peran seorang perawat di dalam pekerjaan menuntut untuk dapat bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan dan perawatan kepada pasien di Rumah Sakit.

Perawat wanita yang menghayati bahwa perannya di dalam keluarga dan di pekerjaannya itu sama penting dapat menimbulkan suatu konflik dalam menjalani kedua tuntutan peran tersebut, karena tuntutan dalam peran yang satu tidak sejalan dengan tuntutan peran yang lain. Perawat wanita akan merasa beban ketika kedua tuntutan perannya tersebut saling bertentangan dan menuntut untuk segera dipenuhi. Perawat wanita menghabiskan waktunya dari pagi hingga sore bahkan malam hari di tempat kerjanya untuk melaksanakan tugasnya sebagai perawat rawat inap. Perawat wanita mencurahkan sebagian energinya untuk keluarganya sehingga kerap kali membuat perawat wanita tersebut juga merasa kelelahan dan hal ini dapat berdampak pada perilakunya dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Saat perawat wanita memfokuskan diri pada satu perannya, mereka tetap tidak bisa dengan mudahnya mengabaikan peran lain yang dimilikinya dan hal ini dapat menimbulkan konflik dalam diri perawat wanita yang bersangkutan, mengenai peran mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu dan bagaimana menentukan cara agar dapat menyeimbangkan kedua tuntutan peran tersebut. Keadaan yang dialami perawat wanita bagian rawat inap ini dapat disebut dengan *work-family conflict*.

Berdasarkan Kahn et al. dalam Greenhaus & Beutell (1985), definisi *work-family conflict* adalah suatu bentuk *interrole conflict* dimana tuntutan peran yang berasal dari pekerjaan dan keluarga saling mengalami bertentangan dalam beberapa situasi. Misalnya, seorang ibu yang bekerja menjadi seorang perawat maka ia memiliki dua peran yang berbeda yaitu sebagai perawat wanita rawat inap di pekerjaannya dan sebagai istri serta ibu di keluarganya. *Work-family conflict* yang dihayati oleh perawat wanita dapat dilihat dari arah yaitu *family interference with work* (FIW). Arah *family interference with work* (FIW) yakni konflik dari keluarga memengaruhi

kehidupan pekerjaan sehingga mengakibatkan gangguan terhadap pemenuhan peran dalam pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (dalam Carlson, 2000) menggambarkan tiga bentuk dari *work-family conflict* yang berkaitan dengan dilema peran wanita antara di keluarga dan pekerjaan, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Ketiga bentuk dari *work-family conflict* tersebut terdapat dalam arah *work-family conflict*.

Time based conflict FIW adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan waktu pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan waktu pada peran sebagai pekerja. Misalnya, perawat wanita perlu mempersiapkan kebutuhan suami dan anak terlebih dahulu sebelum berangkat kerja dan waktu yang perawat wanita gunakan dalam mengurus keluarganya menjadi lebih lama ketika suami dan anaknya bangun terlalu siang, atau ketika suami atau anaknya sedang sakit sehingga membuat perawat wanita harus merawatnya terlebih dahulu seperti memberikan obat agar lekas sembuh. Hal-hal yang terjadi tersebut akan menghambat waktu perawat wanita yang bersangkutan sehingga ia terlambat untuk hadir ke tempat kerja dengan tepat waktu.

Strain based conflict FIW adalah konflik yang berkaitan dengan kelelahan pada peran dalam keluarga menghambat pemenuhan tuntutan dalam peran sebagai pekerja. Misalnya, ketika anak dari perawat sedang sakit maka perawat wanita tersebut harus merawat anaknya dan memerhatikan anaknya dengan ketat agar dapat membuat anaknya lekas sembuh dengan cepat dan hal ini dapat memengaruhi kondisi fisik dari perawat wanita tersebut serta membuat perawat wanita tersebut tidak dapat berkonsentrasi dengan baik ketika menjalani tugas pekerjaannya sebagai seorang perawat.

Behavior based conflict FIW adalah konflik yang berkaitan dengan tuntutan pola perilaku pada peran dalam keluarga tidak sesuai dengan tuntutan pola perilaku pada peran sebagai pekerja. Misalnya, perawat wanita sebagai ibu bersikap toleran terhadap anaknya ketika melakukan kesalahan, jika sikap tersebut diterapkan oleh perawat ketika bertugas, maka besar kemungkinan

pasien yang mereka rawat juga menjadi kurang teratur, misalnya ketika pasien diharuskan menghabiskan obatnya, tetapi pasien banyak menawar untuk tidak menghabiskan semuanya dan perawat memberikan toleransi. Jika perawat melakukan hal tersebut terus menerus, maka perawat dianggap kurang tegas dalam memberikan konsekuensi dari apa yang dilakukan oleh pasien.

Menurut (Demerouti et al., 2001; Halbesleben et al., 2009) salah satu hal yang berkaitan dengan *work-family conflict* khususnya pada arah *family interference with work* (FIW) adalah *work engagement*. Dalam penelitiannya menemukan bahwa jika *work-family conflict* (arah *family interference with work*) meningkat maka *work engagement* akan menurun, dan sebaliknya jika *work-family conflict* (arah *family interference with work*) menurun maka *work engagement* akan meningkat.

Menjalani peran pekerjaan dan keluarga secara seimbang tidaklah mudah dan seringkali menyebabkan *work-family conflict*, sehingga berdampak pada berkurangnya *work engagement*. *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi pemikiran positif terkait pekerjaan, yang dikarakteristikan dengan adanya semangat, keterlibatan penuh, dan konsentrasi tinggi selama bekerja (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002). Misalnya, jika perawat wanita merasa *engaged* dengan pekerjaannya maka perawat tersebut akan lebih dipenuhi oleh emosi positif seperti bersemangat saat bekerja, merasa antusias, terlibat secara penuh dengan pekerjaannya, mencurahkan seluruh energinya saat bekerja dan mampu menghadapi hambatan yang dihadapinya. Sebaliknya, jika perawat tidak *engaged* dengan pekerjaannya, mereka kurang bersemangat saat bekerja, mudah lelah, kurang antusias, kurang berkonsentrasi saat bekerja dan tidak mampu menghadapi hambatan yang dihadapinya. Siu dkk. (2010) menyatakan bahwa berbagai pengetahuan, keterampilan dan sumber daya dalam pekerjaan akan dialihkan dan dimanfaatkan pada keluarga lewat pengalaman *work engagement* yang tinggi. *Work engagement* terdiri dari 3 aspek, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Aspek pertama *vigor*, yaitu curahan energi dan mental selama menjalankan tugas, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, serta kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. *Vigor* yang tinggi pada perawat wanita rawat inap, akan ditandai dengan curahan energi yang kuat ketika merawat pasien, tekun ketika merawat dan melayani pasien, perawat akan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan pekerjaan seperti pasien yang tidak menurut untuk minum obat dan saat menghadapi kesulitan tersebut perawat akan tetap berusaha keras menjalankan pekerjaannya. *Vigor* yang rendah ditandai dengan sikap kurang bersemangat dan mengeluarkan energi yang tidak maksimal ketika merawat pasien. Perawat tidak dapat bertahan ketika menghadapi kesulitan dalam merawat pasien.

Aspek kedua *dedication*, yaitu melibatkan diri terhadap pekerjaan, dan merasakan keberartian, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Dedication* yang tinggi pada perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' Bandung, terlihat dari perasaan bangga terhadap pekerjaannya sebagai perawat, antusias saat menjalankan pekerjaannya seperti pada saat merawat dan melayani kebutuhan pasien, serta menganggap bahwa pekerjaannya adalah sesuatu yang menantang bagi dirinya. *Dedication* yang rendah ditandai dengan perasaan bosan dalam merawat dan melayani kebutuhan pasien, tidak ada inisiatif dalam menjalankan tugasnya, tidak ada perasaan bangga akan pekerjaannya serta menganggap pekerjaannya adalah sesuatu yang tidak menantang bagi dirinya.

Aspek ketiga *absorption*, yaitu penuhnya konsentrasi dan keasyikan dalam melakukan pekerjaannya, merasa waktu berlalu begitu cepat dan sulit untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya. *Absorption* yang tinggi ditandai dengan sikap serius ketika merawat pasien, fokus terhadap pekerjaannya sebagai perawat rawat inap, dan ketika bekerja perawat wanita rawat inap

merasa waktu mereka berlalu begitu cepat serta merasa sedih ketika harus berpisah dengan pasien yang sedang dirawatnya. *Absorption* yang rendah ditandai dengan sikap yang tidak serius serta tidak fokus dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat. Perawat wanita bagian rawat inap merasa waktu berlalu begitu lama saat menjalankan tugasnya.

Vigor, *Dedication*, dan *Absorption* akan saling terkait dan membentuk tinggi atau rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh perawat, sehingga tinggi rendahnya *work engagement* perawat harus dilihat melalui *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* secara keseluruhan. Perawat yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi, walaupun berat dalam menjalankan pekerjaannya namun perawat tetap menikmati pekerjaannya, bahkan diantara mereka merasa bangga menjadi perawat, sehingga tuntutan dan permasalahan yang ada membuat mereka tetap berusaha menghadapi dan mengatasinya. Sebaliknya apabila perawat memiliki *work engagement* yang rendah maka ia kurang dapat menikmati pekerjaannya sebagai perawat, kurang merasa bangga menjadi perawat, dan kurang dapat bertahan ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaannya.

Dalam menjalankan pekerjaannya, perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' akan memiliki faktor eksternal dan internal dari *work engagement* yang dapat mendukung pekerjaannya, yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. Perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' memiliki berbagai tuntutan pekerjaan atau *job demands*. *Job demands* perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' adalah segala sesuatu dari pekerjaan sebagai perawat rawat inap yang secara potensial dapat menimbulkan tekanan, dan menguras kemampuan untuk beradaptasi yang dimiliki oleh perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X'. beberapa *job demands* yang harus dihadapi adalah tuntutan kerja (*work pressure*), tuntutan emosional (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

Pertama yaitu tekanan kerja (*work pressure*). Dalam hal ini *work pressure* berupa merawat dan menjaga pasien yang sedang sakit; tanggung jawab terhadap tugas fisik dan administratif, menghadapi kecemasan dan keluhan pasien yang muncul akibat sakitnya serta menghadapi kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis; tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya. Apabila perawat tidak dekat dengan pasien maka perawat akan mengalami kesulitan dalam bekerja karena pasien sulit untuk dirawat. Tekanan mental (*mental demands*) yaitu perawat dituntut untuk memahami karakter kepribadian pasien yang berbeda-beda, dan harus siap sedia jika dirotasi keruangan lain terutama jika dirotasi ke ruangan anak-anak.

Perawat bagian rawat inap harus dapat membina hubungan yang baik dengan pasiennya sehingga perawat bisa memahami apa yang diinginkan oleh pasiennya dan juga perawat dapat melayani pasiennya dengan baik. Terutama jika pasien yang ditangani merupakan orangtua yang sudah lanjut usia. Ketika merawat dan melayani pasien yang sudah lanjut usia, perawat memerlukan kesabaran dalam memahami dan melayani pasiennya tersebut. Tuntutan pekerjaan ini disebut dengan tuntutan emosi (*emotional demands*).

Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*), perawat memiliki dua sumber daya yang saling berkaitan, sumber daya yang pertama berasal dari hakekat pekerjaan sebagai perawat yang disebut *job resources*, yang merupakan dimensi fisik, sosial, atau organisasi (Schaufeli dan Bakker, 2002, dalam Bakker dan Leiter 2010). *Job resources* perawat dapat mengurangi *job demands*. *Job resources* meliputi *autonomy* yaitu, kebebasan perawat rawat inap dalam bekerja seperti menentukan cara merawat namun tetap memperhatikan SOP dan kesejahteraan pasien sehingga mendatangkan perasaan berarti dari perawat yang kemudian akan menunjang kinerjanya; *coaching* yaitu, pelatihan atau bimbingan yang diberikan oleh pihak kepala keperawatan kepada perawat rawat inap sehingga dapat menunjang kinerjanya lebih maksimal;

social support yaitu, sikap saling membantu dan memberi semangat antara satu sama lain, baik dari atasan kepada perawat maupun kepada sesama rekan perawat. Hal tersebut dapat mengurangi rasa lelah dan membuat perawat termotivasi untuk semangat kembali dalam menjalankan tugasnya dengan baik; *feedback* yaitu, umpan balik yang diberikan atas kinerja perawat oleh rekan kerja, perawat senior, kepala keperawatan, dan pihak rumah sakit. Hal ini membantu perawat wanita rawat inap di Rumah Sakit 'X' untuk memperbaiki atau memaksimalkan kinerjanya.

Sumber daya yang kedua berasal dari dalam diri perawat yang disebut sebagai *personal resources*. *Personal resources* perawat merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta dapat dikembangkan, dimana hal ini dapat memotivasi bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan. *Personal Resources* dalam penelitian ini meliputi *Self Efficacy* yaitu, keyakinan diri yang dimiliki oleh perawat dalam menjalani pekerjaannya sebagai perawat dan sebagai seorang istri dan ibu dikeluarganya; *Optimism* yaitu, perawat merasa yakin bahwa dirinya akan sukses dalam menjalankan pekerjaannya, perawat merasa optimis bahwa pasien akan terawat dengan sangat baik dan sembuh; *Hope* yaitu, perencanaan atau strategi yang dibuat oleh perawat untuk menunjang kinerjanya sebagai perawat; *Resilience* yaitu, daya tahan perawat dalam menjalani pekerjaannya, sekalipun dalam keluarga maupun di dalam pekerjaannya perawat rawat inap di Rumah Sakit, 'X' mengalami hambatan, perawat akan tetap bertahan mengatasi hambatan tersebut. Perawat merasa yakin dan optimis ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat yang mengharuskannya bekerja diluar *shift*. Hal ini didukung dengan adanya *coaching* serta *social support* yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit, dimana *Personal Resources* dan *Job Resources* perawat merupakan sumber daya yang saling terkait dan saling mendukung ketika menghadapi *Job Demands*. *Personal Resources* dan *Job Resources* perawat, akan membuat *Job Demands* menjadi sesuatu yang menyenangkan bagi perawat, sehingga perawat menjadi tidak

lelah dan mau mengeluarkan usaha lebih ketika melakukan perawatan dan pelayanan terhadap pasien.

Work engagement dari perawat wanita rawat inap dapat bergantung dengan tingkat *work-family conflict* khususnya pada arah *family interference with work* (FIW). Schaufeli, Bakker, dan Rhnen (2009) mengemukakan bahwa selama berkonflik, individu akan diliputi proses ketegangan (*strain process*) didalam dirinya yang sangat menguras energi mental yang kemudian menyebabkan keterikatan pekerja baik secara fisik maupun emosional terhadap pekerjaannya menjadi berkurang.

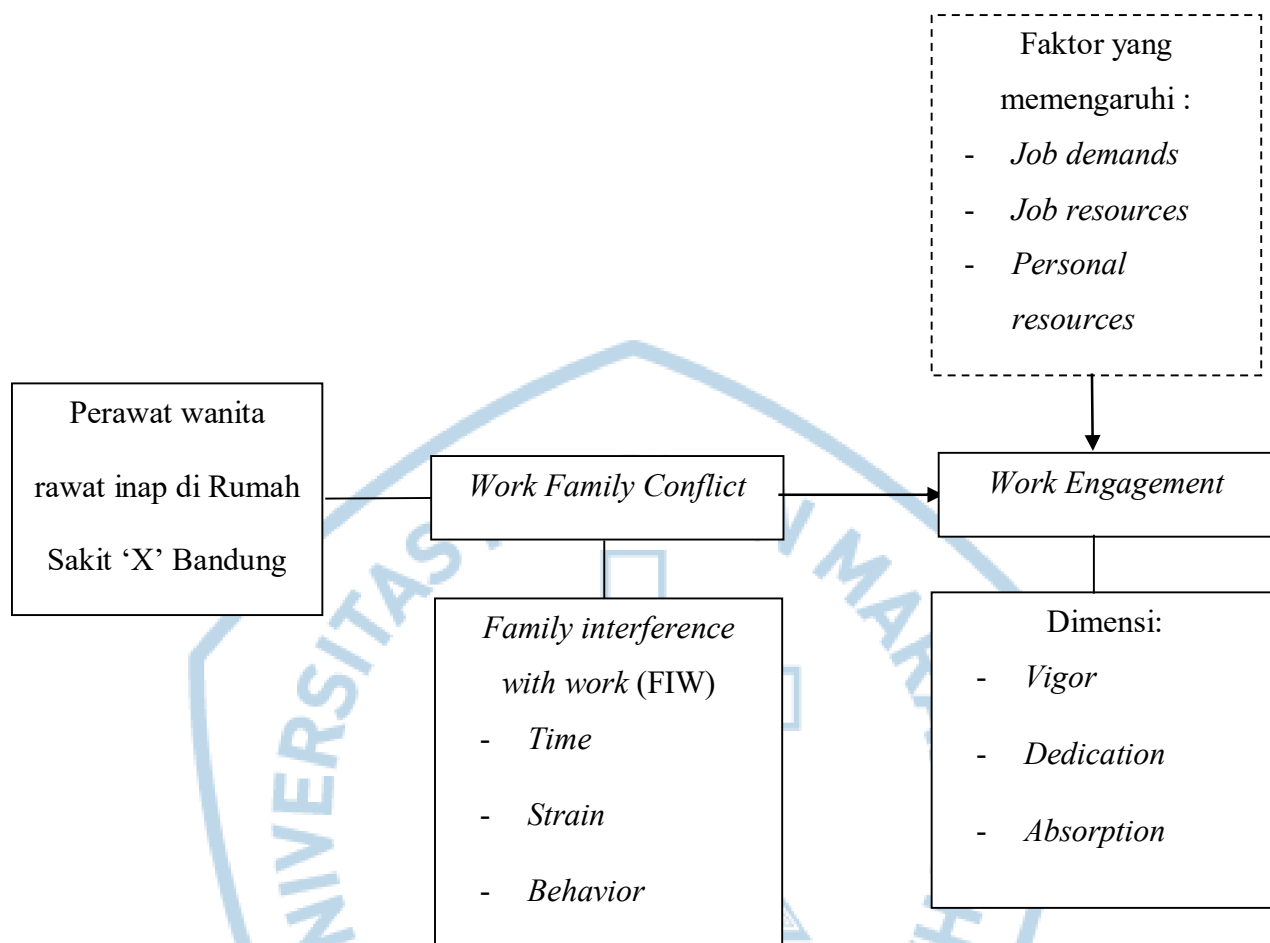
Keterikatan *work engagement* dalam hal *time based conflict* FIW, misalnya ketika perawat wanita sudah harus berangkat bekerja, namun anaknya yang masih kecil menangis dan tidak mau ditinggalkan. Hal ini membuat perawat wanita tersebut harus memberikan pengertian terlebih dahulu atau membujuk anaknya agar mau ditiptkan di salah satu anggota keluarganya seperti menitipkan di rumah orangtuanya atau mertua. Keharusannya untuk memenuhi tuntutan perannya sebagai ibu dapat membuatnya menjadi terlambat untuk dapat ke tempat kerja. Jika hal tersebut sering dilakukan oleh perawat wanita yang bersangkutan maka perawat tersebut akan diberikan teguran dari pihak pimpinan keperawatan maupun rekan kerja karena hal tersebut membuat keterlibatan seorang perawat dalam menjalankan tugasnya menjadi menurun.

Keterkaitan *work engagement* dalam hal *strain based conflict* FIW, misalnya ketika perawat wanita banyak menghabiskan waktu untuk mengurus keluarganya, hal tersebut tentunya juga memengaruhi bagaimana kelelahan yang dirasakan oleh perawat wanita yang bersangkutan. Ketika perawat wanita sudah merasa kelelahan terlebih dahulu karena mengurus keluarga sebelum berangkat bekerja, tentunya akan membuat perawat wanita yang bersangkutan menjadi kurang dapat bersemangat ketika sedang menjalankan tugasnya sebagai seorang perawat, dan kurang dapat berkonsentrasi ketika bertugas serta pekerjaannya pun kurang dapat dilaksanakan

dengan maksimal. Jika hal tersebut sering dilakukan oleh perawat wanita yang bersangkutan maka hal tersebut dapat menurunkan *work engagement*nya sebagai seorang perawat rawat inap di Rumah Sakit 'X'.

Keterikatan *work engagement* dalam hal *behavior based conflict* FIW, misalnya perawat wanita dikeluarga dituntut untuk dapat bersikap hangat dan penuh kasih sayang terhadap suami dan anaknya, cara berbicara dalam menyampaikan informasi atau aturan dalam keluarga pun harus melihat situasi yang ada, tidak selalu tegas seperti saat sedang menjalankan tugasnya sebagai perawat yang harus melakukan segala tindakan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Jika perawat wanita menerapkan caranya bersikap di keluarga pada pekerjaannya maka pasien tidak akan segan untuk berani melanggar aturan misalnya yang seharusnya pasien menghabiskan seluruh obat yang diberikan, tetapi menawar dan hanya menghabiskan beberapa, atau tidak mengikuti aturan yang sudah diberikan oleh dokter kepada perawat. Hal tersebut dapat berdampak pada hasil kerja perawat yang dianggap tidak dapat berkompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai perawat.

Kerangka pikir penelitian ini tergambar dalam bagan 1.1 sebagai berikut:



Bagan 1.1. Kerangka Pikir

1.6 Asumsi Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat diasumsikan :

- *Work-family conflict* (arah *family interference with work*) dirasakan oleh setiap perawat wanita di Rumah Sakit 'X' Bandung.
- *Work-family conflict* (arah *family interference with work*) memiliki hubungan dengan *work engagement*.

1.7 Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara *Work-family conflict* arah *family interference with work* dan *work engagement* pada perawat wanita bagian rawat inap di Rumah Sakit 'X' Bandung.

