

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pekerjaan pembangunan RSUD Methodist Medan pertama kali dimulai pada pertengahan tahun 1975 dalam bentuk bangunan dua lantai empat persegi panjang pada lahan bekas sekolah Perguruan Kesatria, dan diresmikan pemakaiannya pada tanggal 16 Oktober 1976. Setelah mengalami beberapa kali renovasi serta penambahan bangunan-bangunan sesuai dengan kebutuhannya tanpa perencanaan jangka panjang, maka pada pertengahan tahun 1996, 60% gedung rumah sakit dibongkar total dan dimulai pembangunan gedung baru berlantai empat yang kemudian diresmikan pemakaiannya pada tanggal 20 Februari 1999.

Sisa gedung lama yang 40% yang dipakai untuk pelayanan dan perawatan pasien rumah sakit selama pembangunan berjalan, di mana tidak mungkin seluruh kegiatan rumah sakit dihentikan, seyogianya juga akan dibongkar dan dibangun bila pembangunan gedung utama selesai, tetapi pelaksanaannya tertunda karena gejolak krisis moneter, hingga saat ini belum dapat dilaksanakan. Untuk fasilitas umum tersedia tempat parkir mobil/motor yang aman dan luas. RSUD Methodist memiliki fasilitas-fasilitas pelayanan antara lain: Ruang UGD, Kamar Bedah (3 kamar operasi), Intensive Care Unit (ICU) dan Recovery, Ruang Rawat Inap (Royal Suite, Super Vip, Vip,

Klas I, Klas II, Klas III, Kebidanan dan Neonati), Ruang Treadmill, Farmasi, Laboratorium, Radiologi, Ruang Radiologi Universitas Sumatera Utara (Rongent, CT-Scan, dan USG, Ruang Hemodialisis dan klinik-klinik praktek spesialis antara lain Gigi, Penyakit Dalam dan Neurologi. Rumah Sakit Methodist Medan adalah milik Yayasan Rumah Sakit Gereja Methodist Indonesia Gloria. Sifat corporate Rumah Sakit Methodist adalah nonprofit, sesuai dengan misi gereja yang mengutamakan segi sosial. Falsafah RSU Methodist Medan: Mengutamakan keselamatan dan kenyamanan pasien, pelayanan pengobatan yang manusiawi dan pelayanan perawatan dengan sentuhan Kasih Tuhan. Visi RSU Methodist Medan: Mengobati dan melayani dengan kasih serta tercapainya derajat kesehatan yang optimal pada pasien-pasien.

Rumah sakit adalah organisasi penyelenggara pelayanan publik. Yang mempunyai tanggung jawab public atas setiap pelayanan jasa publik kesehatan yang diselenggarakannya. Tanggung jawab publik rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau berdasarkan prinsip aman, menyeluruh, non diskriminatif, partisipatif dan memberikan perlindungan bagi masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan (health receiver), juga bagi penyelenggara pelayanan kesehatan (health receiver) demi untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Soerjono & Herkunto, 1987).

Pasal 58 Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan (Departemen Kesehatan RI, 2009) mengatur mengenai hak setiap orang untuk

menuntut ganti rugi terhadap tenaga kesehatan dan/atau penyelenggara kesehatan yang menimbulkan kerugian akibat kesalahan atau kelalaian dalam pelayanan kesehatan yang diterimanya. Dokter sebagai individu yang memiliki keahlian di bidang kesehatan secara administratif profesi dipercaya oleh rumah sakit untuk menangani pasien yang ada di rumah sakit tersebut berdasarkan perjanjian kerja sama yang menimbulkan hak dan tanggung jawab bagi kedua belah pihak begitu juga dengan tindakan medis yang dilakukan oleh dokter terhadap pasien tidak terlepas dari perjanjian yang mengikat sehingga jika terjadi tindakan dokter yang mengakibatkan kerugian bagi pasien, maka atas dasar perjanjian tersebut akan timbul hak dan kewajiban para pihak.

Wadah untuk mendapatkan pelayanan kesehatan, telah diatur oleh Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, baik berupa Rumah Sakit, Klinik, dan juga Puskesmas. Dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kesehatan berdasarkan pada bagian menimbang Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, pemerintah di setiap wilayah melakukan usaha untuk membuat suatu wadah agar masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan (Azrul, 2004).

Sejak berdirinya Republik Indonesia, pemerintah telah menerbitkan berbagai peraturan dan ketentuan hukum dalam bidang kesehatan agar pelayanan dan pemeliharaan kesehatan dapat berjalan dengan baik. Pemerintah menyadari rakyat yang sehat merupakan aset dan tujuan utama dalam mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Sampai sekarang sudah

terdapat puluhan peraturan dan perundang-undangan yang diterbitkan pemerintah. Kumpulan peraturan-peraturan dan ketentuan hukum yang mengatur mengenai kesehatan inilah yang dimaksud dengan hukum kesehatan.

Untuk memperkuat fenomena sebagai data penelitian maka dilakukan wawancara kepada pekerja wanita di Rumah Sakit Metodisht Medan . Seorang pekerja berinisial R. Yang diwawancarai mengatakan bahwa dia sudah bekerja selama 7 tahun di Rumah sakit Metodisht Medan. Selama 7 tahun itu, sebagian besar waktunya dihabiskan di rumah sakit, sehingga membuat waktu untuk keluarga menjadi berkurang. Bahkan, hari libur atau perayaan besar dia tidak dapat berkumpul bersama keluarga, karena harus bekerja. Tetapi semua itu ia lakukan dengan ikhlas karena sudah menjadi keputusannya ketika mengambil pekerjaan itu.

Seorang pekerja lain berinisial R. S mengungkapkan hal yang sama. Selama ia bekerja 7 tahun di Rumah sakit itu, waktu ia bersama keluarga berkurang karena harus siap kapanpun dibutuhkan oleh pasien. Terkadang untuk istirahat saja sulit ia dapatkan karena harus melayani dan merawat pasien. Berdasarkan Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja dirumah sakit sangat sulit dan membutuhkan waktu yang lebih banyak dan perawat diminta harus bersabar dalam menghadapi pasien dirumah sakit tetersebut.

Patrice (2004) menyatakan bahwa sebagai seorang wanita perawat dan juga ibu rumah tangga, tidaklah mudah dimana harus menjaga dan merawat

pasien dan juga tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anak. Wanita perawat tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan yang dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik pekerjaan dan keluarga para wanita yang sudah bekerja dan berkeluarga, konsentrasinya mudah terganggu sehingga berdampak pada kegiatannya. Seperti seorang perawat yang harus menjaga pasiennya tetapi pada waktu yang bersamaan dia harus menjemput anaknya sekolah atau memasak untuk anak dan suaminya.

Dalam hal ini dukungan suami sangat dibutuhkan dan menjadi patner dalam mengurus anak dan urusan rumah lainnya tetapi ada beberapa perawat yang suaminya tidak bisa dijadikan patner bahkan segala urusan rumah tangga harus dilakukan oleh sang istri. Verma (2013) mengungkapkan kondisi seperti itu sering memicu terjadinya konflik dalam pekerjaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah rendahnya kinerja perawat. Tidak hanya itu perawat yang mengalami keadaan serba salah antara keluarga dan pekerjaan bisa mengalami tekanan (stres).

Looker & Gregson, (2005) stres adalah sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Fenomena yang terjadi setiap hari bagi perawat di Rumah sakit menghadapi tekanan pekerjaan yang berat, duka cita, bau, tangisan dan kematian. Setiap pagi perawat harus memonitor kondisi kesehatan pasien yang menjadi tanggung jawabnya. Perawat memeriksa

kesiapan tempat tidur, obat, pemeriksaan rutin temperatur badan, dan tensi darah.

Patricia (2017) mengungkapkan bahwa perawat lebih banyak menghabiskan waktu dengan pasien dimana hal ini akan berdampak pada stress kerja. Kondisi lain yang menjadi sumber perawat stres adalah keluarga pasien yang berisik sehingga mengganggu pasien lainnya dan mengganggu konsentrasi perawat dalam mengerjakan tugasnya.

Ada juga keluarga pasien yang bertanya berulang-ulang tentang keadaan keluarga yang dirawat sehingga waktu bekerja perawat sangat terganggu karena harus menjawab pertanyaan yang sama dari keluarga pasien, ditambah lagi keluarga maupun kerabat pasien yang datang lebih dari jam besuk tetapi ngotot untuk membesuk pasien sehingga perawat harus memberi penjelasan bahwa jam besuk sudah habis, padahal sudah jelas tertera pengumuman jadwal jam besuk untuk pasien. Kondisi lainnya yaitu perawat harus menjaga pasien yang sakitnya parah dengan alat kesehatan yang tidak begitu canggih dan lengkap.

Abdullah (2013) menyatakan “perawat yang bertugas shift malam diharuskan memeriksa semua pasien bahkan tidak jarang membawa pasien ke kamar mayat dimana perawat merasa ketakutan dan tidak tenang. Belum lagi mendapat keluhan dari anak dirumah yang kurang mendapat perhatian dari seorang ibu karena ibunya harus bekerja dan pulang malam dimana sang anak sudah tidur, belum lagi jika anak sakit dan harus manangani pasien disaat bersamaan, hal ini dapat menjadi sumber stres bagi perawat yang bekerja di

rumah sakit

Peran ganda yang dilakukan oleh wanita baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga dapat menyebabkan konflik peran atau yang dikenal dengan istilah Work Family Conflict. Frone, Russel & Cooper (1992) mendefinisikan Work Family Conflict sebagai konflik peran yang terjadi pada pekerja, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan ditempat kerja dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefensikan *Work Family Conflict* sebagai suatu bentuk inter-role conflict atau konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Konflik antar peran merupakan bentuk dari konflik peran dimana tekanan muncul karena adanya partisipasi dari peran lain.

Lebih lanjut, Greenhaus dan Beutell mengungkapkan bahwa ada tiga bentuk Work Family Conflict yaitu konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan dan konflik berdasarkan perilaku. Konflik berdasarkan waktu mau menjelaskan bahwa seorang wanita mengalami konflik diakibatkan oleh terlalu banyak waktu yang digunakan untuk salah satu hal entah itu pekerjaan atau mengurus rumah tangga. Konflik berdasarkan tekanan lebih menekankan pada adanya tekanan oleh pihak-pihak tertentu terhadap seorang wanita sehingga timbul konflik dalam dirinya. Konflik berdasarkan perilaku lebih menekankan pada ketidak sesuaian pola perilaku.

Hasil wawancara secara personal pada 2 orang wanita perawat yang

telah menikah dimana diantara mereka mengatakan bahwa konsentrasi mereka sering terganggu akibat kelelahan dan pikiran mereka terbagi antara urusan keluarga dan pekerjaan. Mereka mengatakan sering datang terlambat dikarenakan harus mengurus anak dan suami terdahulu. Mereka mengaku sering mendapat teguran dari atasan karena pekerjaan terganggu oleh urusan lain sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Pengalaman para pekerja di atas mau menjelaskan bentuk-bentuk konflik peran yang terjadi pada diri mereka. Ketiga bentuk konflik peran yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutel saling berinteraksi didalamnya. Pengalaman konsentrasi yang sering terganggu dan pikiran terbagi menjelaskan adanya bentuk konflik akibat dari ketidaksesuaian perilaku yang menyebabkan konsentrasi terganggu. Bentuk tekanan juga dialami dari atasan yang sering menegur bila terlambat. Waktu yang terlalu banyak untuk mengurus salah satu hal akan berpengaruh pada hal lain. Hal itu terlihat jelas dari pengalaman pekerja wanita yang diwawancarai.

Work Family Conflict ini akhirnya dapat mempengaruhi stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2009) yang mengatakan semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka semakin tinggi stres kerja. Pengaruh variabel konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja. Sedangkan Slamet (2009) mengatakan konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap stres kerja. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang

mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan. Work Family Conflict ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Berdasarkan dengan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Wanita Di Rumah Sakit METHODIST Medan

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Wanita Di Rumah Sakit METHODIST Medan”?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *Work Family Conflict* terhadap stress kerja pada pekerja wanita di rumah sakit METHOIST Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan *workfamily conflict*, stres pada pekerja wanita di rumah sakit.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut *Work Family Conflict*, stres pada perawat wanita.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan *eksplorasi* dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Bagi Perawat Wanita

Dapat menjadi masukan dan *informasi* yang berkaitan dengan penelitian ini dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Variabel Tergantung

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah fakta dalam kehidupan kita sehari-hari. Ketika seseorang membutuhkan bantuan, itu berarti orang tersebut merasa secara fisik dan emosional dinonaktifkan. Stres sebagai reaksi terhadap ancaman bagi kesehatan (nyata atau *imajiner*) mental, fisik dan emosional yang dapat menyebabkan serangkaian reaksi atau masalah *fisiologis* (Hatta, 2016). Menurut Robbins (2003) stres merupakan suatu kondisi yang dinamis dalam mana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif. Stres kerja merupakan suatu bentuk interaksi individu terhadap lingkungannya. Stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stres yang dikondisikan sebagai sesuatu yang negatif disebut dengan distres, sedangkan stres yang

memberikan dampak positif disebut eustress. Gitosudarmo & Sudita, (2000)
juga mengungkapkan bahwa dampak positif stres pada tingkat rendah

sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastic.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan).

2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan suatu reaksi yang timbul akibat keterbatasan manusia dalam memenuhi kebutuhannya secara umum. Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres diantaranya:

- a. Beban kerja yang terlalu berlebihan. Beban kerja yang berlebihan merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar. Tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dapat menjadi beban ketika seseorang bekerja dan apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada ketidak *produktifan* hasil pekerjaan.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai. Peralatan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja dari seseorang sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat lebih lama.

- d. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja. Semakin baik komunikasi antar pribadi, semakin baik pula hubungan antar pribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

2.1.3 Sumber-Sumber Stress Kerja

Menurut Robbins & Judge (2011) terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu:

- a. Faktor Organisasi yang terdiri dari:

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut (*otonomi*, keragaman tugas, tingkat *otomisasi*), kondisi kerja, dan tata letak secara fisik.

2) Tuntutan peran

Merupakan suatu tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari suatu peran yang ada didalam organisasi.

- b. Faktor Individu yang terdiri dari:

1). Masalah keluarga

Masalah keluarga seperti kesulitan-kesulitan dalam pernikahan, kesulitan dalam mendidik dan mendisiplinkan anak, dan lain-lain merupakan contoh yang dapat menimbulkan stres kerja dan dapat terbawa hingga ke tempat kerja.

2). Masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan faktor terjadinya stres kerja bagi pegawai wanita dan dapat mengalihkan pekerjaan mereka.

3). Kepribadian

Watak dasar seseorang merupakan karakteristik yang berasal dari diri masing-masing individu, sehingga gejala stres yang timbul pada setiap pekerjaan harus diatur dengan benar di dalam kepribadian seseorang.

c. Faktor Lingkungan yang terdiri dari:

1). Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian ekonomi merupakan keadaan yang menggambarkan ketidakpastian yang melibatkan oleh perubahan *siklus* bisnis.

2). Ketidakpastian politik

Ketidakpastian politik dikalangan tertentu mungkin tidak berpengaruh secara langsung, tetapi apabila terjadi ketidakstabilan politik secara terus menerus dapat menimbulkan kecemasan yang berujung pada stres.

3). Ketidakpastian *teknologi*

Ketidakpastian *teknologi* merupakan faktor lain yang dapat menimbulkan stres karena *inovasi* baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman pegawai dapat menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat.

2.1.4 Penyebab Stress Kerja

Stres pada umumnya berkonotasi negatif karena adanya suatu kontra produktif. Akan tetapi, ada beberapa hal yang perlu diketahui seputar pengaruh stres dalam konteks positif. Menurut Badu & Djafri (2017) Beberapa hal penyebab stres adalah sebagai berikut:

1). Faktor Lingkungan

Ketidakpastian ekonomi, misalnya ketika seorang individu merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian politik, misalkan adanya konflik yang diakibatkan oleh perebutan kekuasaan. Perubahan teknologi, salah satunya ancaman teror bom yang disebarkan melalui media elektronik, serta pembuatan bom dari alat elektronik lainnya.

2). Faktor Organisasional

Tuntutan tugas, di antaranya desain pekerjaan individual, kondisi pekerjaan, dan tata letak fisik pekerjaan. Tuntutan peran, yaitu beban yang terlalu berlebih yang diemban seorang individu dalam suatu organisasi. Tuntutan antarpersonal, contohnya hubungan relasi yang buruk atau tidak adanya dukungan dari pihak-pihak tertentu.

3). Faktor Personal

Persoalan keluarga, yaitu masalah finansial yang disebabkan karena tidak memiliki pekerjaan sehingga merusak hubungan keluarga. Persoalan ekonomi, yaitu adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita.

4). Berasal dari kepribadiannya sendiri

Berbagai masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, baik dari masalah personal, organisasi, dan lingkungan, keseluruhan persoalan ini sangat tidak diharapkan oleh setiap orang dalam situasi apapun, utamanya dalam konteks pekerjaan. Di samping itu, organisasi juga tidak mengharapkan setiap anggotanya mengalami problematika yang demikian. Karenanya, seorang pemimpin atau manajer memiliki andil dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami para anak buahnya sehingga tidak mengganggu kinerja mereka dan organisasi.

2.1.5 Dimensi Stres Kerja

Menurut Sopiah dalam Hamali (2018) menyatakan terdapat empat dimensi stres kerja, yaitu :

- a. Lingkungan Fisik, meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.
- b. Stres karna Peran atau Tugas, Stres karna peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
- c. Penyebab Stres Antarpribadi, Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

d. Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

2.2. Variabel Bebas

2.2.1. Pengertian Work Family Conflict

Pengertian *work-family conflict* menurut Greenhaus & Buetell (dalam Naibaho dan Ratnaningsih 2018), Workfamily Conflict adalah salah satu konflik yang dialami oleh karyawan, yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Konflik antar peran merupakan bentuk dari konflik peran dimana tekanan muncul karena adanya partisipasi dari peran lain. Sedangkan Kahn,*et.al* (1964) dalam Rahma (2019) menambahkan bahwa konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan ketidakcocokan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya.

Frone dalam Aprilia (2018), *work-family conflict* yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi mereka harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain juga harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *Work-family Conflict* di atas dapat di simpulkan bahwa *Work-family Conflict* adalah terjadinya konflik

pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.

2.2.2. Dimensi *Work-Family Conflict*

Menurut Boyar, Maertz & Pearson (2005) *Work Family Conflict* (WFC) mempunyai dua arah yakni *work interference with family* (WIF) dan *family interference with work* (FIW), sehingga konflik yang muncul terkait dengan dua domain tersebut keduanya merupakan hal yang berbeda sehingga mempunyai penyebab dan akibat yang berbeda pula. Beberapa studi menguji *Work Family Conflict* dalam dua dimensi. Pertama disebut dengan *work interference with family* (WIF) yakni konflik ini dapat tumbuh dari pekerjaan yang kemudian mengganggu urusan keluarga. Sebagai contoh, orang tua yang merasa bahwa pekerjaan mereka menghalangi untuk menghabiskan waktu penting bersama anak-anaknya yang masih kecil di rumah.

Dimensi kedua adalah *family interference with work* (FIW), yakni konflik yang terjadi ketika urusan keluarga dicampuradukkan dengan pekerjaan. Sebagai contoh, seorang pekerja yang marah karena harus meninggalkan pekerjaan lebih awal untuk menjalankan fungsinya dalam keluarga atau seorang pekerja yang merasa frustrasi karena terlambat pergi bekerja karena sebelumnya harus mengantar anaknya ke sekolah. Disamping penelitian mengenai WIF, beberapa penelitian mencatat FIW sebagai sebuah konsep yang berbeda.

Baltes & Heydens-Gahir (2003) dalam Dewanta (2018) mengemukakan terdapat beberapa indikator-indikator dari *Work Family Conflict* yaitu :

a. *Time based demands*

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh individu, waktu yang digunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat pada keterbatasan waktu untuk keluarga dan begitu pula sebaliknya.

b. *Strained based demands*

Ketegangan dalam salah satu peran akhirnya mempengaruhi kinerja pada peran yang lain.

c. *Behavior based demands*

Terjadi kesulitan untuk melakukan perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lainnya.

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Dewanta (2018) menyatakan ada tiga indikator dalam *Work Family Conflict* yaitu:

a. Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*)

Konflik ini ditandai dengan waktu yang dihabiskan terlalu banyak untuk satu jenis pekerjaan sehingga sangat sulit untuk melakukan pekerjaan lainnya, misalnya ketika seorang wanita diwajibkan untuk menghadiri rapat wali murid yang berlangsung selama 3 jam, sehingga waktu untuk mengerjakan pekerjaan di Rumah sakit pun berkurang.

- b. Konflik berdasarkan tekanan (*strain-based conflict*)

Konflik ditandai dengan terjadinya tekanan dari salah satu pihak, misalnya seorang wanita diwajibkan untuk tiba dirumah paling lambat jam 5 sore setiap harinya, sedangkan pekerjaan di Rumah sakit sangat banyak. Akibatnya pekerjaan tersebut jadi terbengkalai.

- c. Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*)

Konflik ini berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

2.2.3. Sumber-Sumber *Work-Family Conflict*

Work Family Conflict sebenarnya bersifat *psikologis*, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, kelelahan. Menurut Mangkunegara (2016) penyebab terjadinya konflik yang dialami seseorang dalam organisasi antara lain :

- a. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
- b. Ketergantungan dengan pelaksanaan tugas.
- c. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan).
- d. Perbedaan dalam orientasi kerja.
- e. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
- f. Perbedaan persepsi.
- g. Sistem kompetensi insentif (reward)
- h. Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Greenhaus dan Beutell (1985) juga menjelaskan sumber-sumber penyebab *Work Family Conflict* diantaranya:

- a. Semakin banyak waktu untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga termasuk waktu untuk berkomunikasi.
- b. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
- c. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.

Faktor pemicu munculnya konflik peran (*work-family conflict*) bersumber dari dimana kita bekerja dan bagaimana kondisi keluarga. Menurut Cooper (1992) tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi, kerancuan peran dan tekanan dari keluarga yang mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu bagaimana hubungan antara ibu dengan anak-anaknya dan hubungan istri terhadap suaminya. Konflik peran terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (*work-family*).

Marks, dkk (2001) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi karena adanya keseimbangan peran. Menurut Clark (2000) keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga diperoleh dengan menjalankan fungsi atau peran dengan baik dengan memperkecil konflik peran dari kedua belah pihak. Dua komponen penting dalam keseimbangan *work-family* yaitu *input* dan *outcomes*. *Input* merupakan kemampuan seseorang untuk menentukan setiap peran. *Input*

lebih mengacu pada bagaimana seseorang mengatur waktu, perhatian, keterlibatan, dan komitmen dari suatu peran. *Outcomes* atau hasil merupakan pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama menjadi seseorang yang memiliki dua peran sekaligus, sehingga dapat menentukan sikap ketika konflik peran terjadi.

Menurut Marks, dkk (2001) mengungkapkan bahwa komponen keseimbangan pekerjaan dan keluarga ada tiga yaitu:

- a. Waktu (*time balance*) merupakan keseimbangan waktu untuk bekerja dan keluarga.
- b. Keterlibatan (*involvement balance*) merupakan keterlibatan secara psikologis didalam pekerjaan dan keluarga.
- c. Kepuasan (*satisfaction balance*) merupakan tingkat kepuasan yang sama antara pekerjaan dan keluarga (*work-family*).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat di simpulkan bahwa konflik peran (*Work-Family Conflict*) adalah kondisi dimana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan dalam satu waktu yang ditentukan.

2.2.4. Dampak *Work Family Conflict*

Amstad, dkk (2011) berpendapat bahwa *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan. Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- a. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, 22 kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, *dan organizational citizenship behaviour*.
- b. Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- c. Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

Menurut Ashar (2016), Work Family Conflict dapat menimbulkan dampak yang negatif, baik pada wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan Greenhaus & Beutell dalam Fahlevi (2017) Work Family Conflict yang terjadi akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya seperti:

- a) Konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan absensi
- b) Meningkatkan *Turnover*
- c) Menurunnya *Performance*
- d) Menurunnya Kesehatan Individu, baik itu secara psikologi maupun kesehatan fisik.

2.3. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan variabel *Work Family Conflict* dan stress kerja bukanlah yang pertama dilakukan. Sebelumnya sudah ada penelitian-penelitian dengan variabel yang sama. Agustina & Sudibya (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh *Work Family Conflict* terhadap stress kerja dan kinerja wanita perawat di rumah sakit umum daerah Praya Lombok. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 49 perawat rumah sakit tersebut. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja dan juga kinerja. Stress kerja memediasi adanya hubungan antara *Work Family Conflict* dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa wanita perawat yang sudah menikah dan mengalami peran ganda sebagai perawat dan ibu rumah tangga sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga. Hal ini menjadi sumber potensial terjadinya stress dalam bekerja.

Penelitian terbaru dan menarik dilakukan oleh Hidayati, Zarlis & Absah (2021) yang meneliti pengaruh *Work Family Conflict* terhadap komitmen organisasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian ini adalah para tenaga kesehatan di rumah sakit Latersia Binjai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja tetapi berpengaruh negatif dan positif terhadap komitmen organisasi dan stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada analisis jalur hasil yang

didapatkan adalah *Work Family Conflict* berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui stress kerja.

Tabel 2.1.
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Agustina & Sudibya (2018) Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap stress kerja dan kinerja wanita perawat di rumah sakit umum daerah Praya Lombok	Tujuannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap stress kerja dan kinerja wanita perawat di rumah sakit umum daerah Praya Lombok.	Metode yang digunakan yakni analisis jalur dengan responden 49 perawat..	Hasil analisis meunjukkan bahwa wanita perawat yan sudah menikah dan mengalami peran ganda sebagai perawat dan ibu rumah tangga sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan dan rumah tangga. Hal ini menjadi sumber potensial terjadinya stres dalam bekerja
2.	Hubungan keadilan organisasi, organizational citizenship behavior (OCB), <i>work family conflic</i> , dan stress kerja di Israel Rabenu dan Tziner (2017)	Tujuan: mengetahui hubungan antara keadilan organisasi, organizational citizenship behavior (OCB), <i>work family conflic</i> , dan stress kerja	Metode: kuantitatif, dengan responden 120 pekerja	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan OCB dan stres kerja memiliki hubungan yang positif dengan Work Family Conflict. Sebaliknya, OCB memiliki hubungan yang

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
				negatif dengan Work Family Conflict dan stress kerja.
3.	<p>Hubungan <i>work family conflict</i> dan kepuasan kerja dari para perawat yang ada di Yordania</p> <p>Al-Azzam, Abu Airub & Nazzal (2017)</p>	<p>Tujuan: mengetahui hubungan antara <i>work family conflict</i> dan kepuasan kerja dari para perawat yang ada di Yordania</p>	<p>Metode yang digunakan analisis deskriptif korelasi dengan responden 330 perawat,</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa para perawat yang ada di Yordania memiliki <i>work family conflict</i> yang cenderung tinggi dibandingkan negara-negara lainnya. Diungkapkan juga bahwa dengan tingginya <i>work family conflict</i> dari para perawat yang ada di Yordania mengakibatkan tingkat stress pun tinggi. Isu religius juga dikatakan menjadi penyebab karena sebagai negara muslim, seorang wanita muslim perlu memperhatikan keluarga terutama anak-anaknya bila ia sudah menikah. berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>

No.	Nama peneliti, judul penelitian dan tahun penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
4.	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap komitmen organisasi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi Hidayati, Zarlis & Absah (2021)	Tujuan. melakukan telaah lebih mendalam tentang pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja karyawan secara simultan dan parsial kepada Kinerja Karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur	secara parsial <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif terhadap stress kerja tetapi berpengaruh negatif dan positif terhadap komitmen organisasi dan stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi <i>Work Family Conflict</i> berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui stress kerja.
5.	Hubungan konflik peran ganda (<i>Work-Family Conflict</i>) Terhadap stress kerja perawat wanita di ruang rawat inap, intensive care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang Alfi Sabella Rosyad (2017)	Tujuan: untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat wanita di ruang rawat inap, intensive care dan IGD RSUD Tugurejo Semarang	Metode: kuantitatif non eksperimental dengan deskripsi korelasi, teknik propotional random sampling sebanyak 149 sampe	Terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda terhadap stress kerja di ruang rawat inap, Intensive Care, dan IGD RSUD Tugurejo

Sumber: olah peneliti, 2022

2.4. Kerangka Konseptual

Dewanta (2018) menyatakan bahwa dalam kehidupan kerja sering terjadi konflik pekerjaan, seperti pekerjaan yang beresiko, peralatan kerja yang tidak memadai, berbagai tuntutan kerja dari atasan atau rekan, dan lain sebagainya. Di sisi lain wanita yang telah berkeluarga dihadapkan pada konflik keluarga, salah satunya dalam mengurus semua keperluan keluarga. Urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaankeluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan atau urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

Di sisi lain faktor stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres yang terjadi tersebut akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalahrendahnya kinerja karyawan (Hasibuan, 2014). Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi ke luar kota. Semakin tinggi stres kerja, maka kinerja karyawan semakin rendah.

Peran ganda merupakan salah satu model yang ada dalam dunia ketenagakerjaan dimana seseorang memiliki tugas untuk bekerja ditempat kerja, juga mempunyai kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Pekerjaan bagi seorang wanita dalam perkawinan dual-carrier menghasilkan dwi karir

atau pergeseran ganda baginya, yang dibayar dalam angkatan kerja dan lainnya dalam peran yang sama menuntut sebagai ibu rumah tangga. Karyawan wanita yang memiliki peran ganda, tidak sedikit ada yang mengalami konflik dalam menjalankan perannya tersebut. Wanita memiliki tanggung jawab di dua tempat berbeda yang sama-sama pentingnya. Kedua tempat tadi (tempat kerja dan rumah), menuntut seseorang untuk dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik.

Di antara berbagai tugas tersebut, wanita harus dapat menyeimbangkan waktu dan proporsi agar semua pekerjaan dapat terselesaikan. Oleh karena itu, terkadang hal ini akan menyebabkan beban kerja yang berat bagi pelaku peran ganda sehingga menimbulkan penurunan meningkatkan kelelahan fisik dan pikiran di tempat kerja. Usia peran ganda juga dapat menjadi salah satu indikator kedewasaan seseorang, dimana semakin lama peran ganda dijalani, wanita akan cenderung lebih bisa mengendalikan dan menyelesaikan masalahnya. Konflik peran sebagai ketidaksesuaian pengharapan yang berhubungan dengan peran.

Work family conflict yang terjadi pada perawat Rumah Sakit PHC Belawan ditunjukkan dari peran wanita dimana di satu sisi wanita harus melakukan pekerjaan di rumah sakit, sedangkan di sisi lain wanita harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Perawat Rumah Sakit PHC Belawan merasa kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada waktu

untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja. Adanya tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Karyawan merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri dan sering merasa lelah setelah pulang bekerja.

Work family conflict mempengaruhi kondisi psikologi seseorang. Beberapa pegawai tidak menunjukkan kinerja yang maksimal sesuai potensi mereka karena adanya *work family conflict*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya tingkat absensi yang tinggi dan tidak adanya dukungan dan motivasi dalam diri karyawan yang secara langsung berpengaruh pada tingkat produksi dan kualitas yang merupakan hal krusial bagi rumah sakit dalam usaha untuk tetap *survive*. Perawat yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan. di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggungjawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik. Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka stress semakin meningkat, sebab wanita bekerja mulai resah dan terbebani dengan dua peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja.

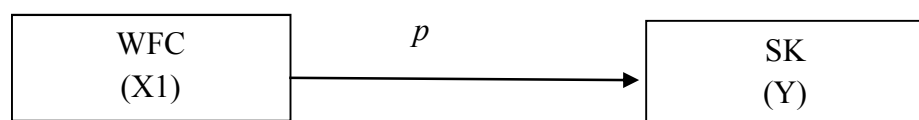
Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang yang kemudian mengakibatkan perubahan emosi, pikiran dan fisik seseorang dalam melakukan suatu tugas. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Bagi mereka yang mungkin telah berkeluarga, stress kerja dapat dipengaruhi oleh adanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*). *Work Family Conflict* adalah suatu bentuk konflik antar peran yaitu peran di dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, sehingga peran di dalam pekerjaan terlihat sulit.

Kerja dan keluarga adalah dua hal yang penting dalam kehidupan manusia. Seseorang bekerja untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Tidak bisa dipungkiri bahwa keluarga bisa menjadi motivasi bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja. Tapi di sisi lain antara kerja dan keluarga bisa menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi itulah yang lebih dikenal dengan “*work-family conflict*”. *Work family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) akan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga (pekerjaan). *Work-family conflict* bisa menjadi sumber stres bagi para pekerja.

Work Family Conflict juga dapat terjadi karena munculnya ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan. Keadaan ini lebih sering terjadi pada wanita yang telah bekerja. *Work Family Conflict* dapat mengarahkan seseorang kepada stress kerja karena memaksa seseorang untuk memerankan perilaku yang bertentangan dengan wewenang yang

berbeda. Misalnya, seorang perawat yang diharuskan menghadiri rapat wali murid di sekolah anaknya, sedangkan pekerjaan di rumah sakit pun menumpuk. Tentu saja, sang perawat akan kebingungan dalam membagi waktu dua pekerjaan ini. Timbullah konflik dalam diri akan memilih anak dan keluarga atau pekerjaannya.

Konflik seperti ini lambat laun akan menimbulkan stress dalam pekerjaan. Stress kerja ini akan terlihat secara fisiologis, psikologis dan dalam perilaku sehari-hari. Pada aspek fisiologis stress kerja akan ditandai dengan sakit kepala, tidur menjadi tidak teratur, susah tidur, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, selera makan berubah, lelah atau kehilangan semangat kerja. Oleh karena, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dimensi-dimensi apa saja yang paling dominan dalam meningkatkan *work family conflict* dan meningkatnya stress kerja pada karyawan wanita di RS Metodisht Medan.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

WFC = *Work family conflict*

SK = Stress Kerja

p = Pengaruh *Work family conflict* terhadap Stress Kerja

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012). Berdasarkan uraian di atas maka di ajukan hipotesis penelitian yang akan di uji kebenarannya yaitu

Ho: Tidak ada pengaruh *Work Family Conflict* terhadap stress kerja perawat wanita di Rumah sakit Methodist Medan.

Ha: Ada pengaruh *Work Family Conflict* terhadap stress kerja perawat wanita di Rumah sakit Methodist Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*, artinya penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan (Arikunto, 2010). Dilihat dari tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian korelasi karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan ada tidaknya pengaruh *Work Family Conflict* terhadap stress kerja dari pekerja wanita di rumah sakit. Penelitian ini bersifat kuantitatif, karena gejala-gejala yang diteliti akan diukur menggunakan angka-angka.

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Cozby (2009) mengatakan bahwa variabel itu memuat setiap kejadian, situasi, perilaku atau karakteristik individual yang beragam.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel adalah objek penelitian yang memiliki keragaman yang menjadi fokus dari penelitian. dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu *Work Family Conflict* sebagai variabel bebas dan stress kerja sebagai variabel terikat.

3.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel yang secara *kongkrit* berhubungan dengan realitas dan merupakan *manifestasi* dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

1. *Work Family Conflict*

Work Family Conflict adalah konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Dalam penelitian ini, *work-family conflict* diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell yaitu *time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), *strain based conflict* (konflik berdasarkan tekanan) dan *behavioral based conflict* (konflik berdasarkan perilaku). *Work Family Conflict* dapat diketahui melalui skor yang diperoleh subjek dengan mengisi *kuesioner work family conflict*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi *Work Family Conflict* pada subjek. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah *Work Family Conflict* pada subjek.

2. Stress kerja

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya dianggap sebagai sesuatu yang buruk, stres dianggap terjadi karena disebabkan oleh faktor negatif (Hasibuan, 2014). Stress kerja akan diukur melalui tiga Menurut Sopiah dalam Hamali (2018) menyatakan terdapat empat dimensi stres kerja, yaitu :

a. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.

b. Stres karna Peran atau Tugas

Stres karna peran atau tugas yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

c. Penyebab Stres Antarpribadi

Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

d. Organisasi

Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

Stress kerja ini akan diukur melalui kuesioner stress kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi stress yang dialami, sebaliknya skor yang rendah dari kuesioner, maka stress kerja pun rendah.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja wanita di Rumah sakit di Methodist Medan. Pekerja wanita di rumah sakit Methodist Medan berjumlah 180 orang.

Selain ada populasi, dalam kegiatan penelitian juga harus menentukan sampel. Adapun yang dimaksud dengan sampel dalam kegiatan penelitian Sugiyono (2015) berpendapat bahwa: sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut. Yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian dari keseluruhan individu atau subyek populasi yang diteliti yang dapat mewakili populasi tersebut. Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *random sampling* yakni, teknik pengambilan sampel dengan acak dari anggota populasi.

Berdasarkan teori dari Sugiyono (2015) maka penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel secara random/acak dapat dilakukan dengan bilangan random, komputer, maupun dengan undian. Bila pengambilan dilakukan dengan undian, maka setiap anggota populasi diberi nomor terlebih dahulu, sesuai dengan jumlah anggota populasi. Karena teknik pengambilan sampel adalah random, maka setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah 124 yang dari jumlah populasi 180 pekerja wanita. Sampel menurut Sugiyono (2013:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Jumlah karyawan Rumah Sakit Metodis Medan 180 orang maka penulis menggunakan rumus Slovin agar penelitian dapat lebih mudah. Untuk lebih jelas rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013:78) yaitu :

$$n = N$$

$$1 + ne^2$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = 180$$

$$(180)(0,1)$$

$$2 + 1$$

$$= 124$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode itu pun bervariasi seperti angket, wawancara, observasi, tes, dokumentasi (Arikunto, 2010). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket. Metode angket digunakan dengan pertimbangan bahwa peneliti sudah tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari responden yang akan menggunakan angket ini (Sugiyono, 2014).

Angket adalah sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2010). Isi dari kuesioner tersebut sebagai berikut :

1. Identitas Responden, mengenai nama, usia, lama bekerja.

2. Pernyataan mengenai tanggapan responden mengenai variabel : Work Family Conflict (WFC) dan stres kerja

Angket yang digunakan adalah angket berskala. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert merupakan sejumlah pernyataan positif dan negatif tentang suatu obyek atau sikap seseorang terhadap sesuatu. Dengan skala ini penulis mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh para responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut. Urutan skala terdiri dari :

a. Sangat Setuju

Skor = 4

b. Setuju

Skor = 3

c. Tidak Setuju

Skor = 2

d. Sangat Tidak Setuju

Skor = 1

Data yang diperoleh dari uji coba kemudian diolah secara statistik dengan menggunakan program SPSS *for windows* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian. Pengukuran uji validitas menggunakan rumus product moment *Pearson* dan pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

1. Validitas Instrumen

Menurut Ghozali (2018) dalam (Helena et al., 2020) Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan suatu kuesioner.

Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS Statistic 23.0 for Windows. Untuk mengukur validitas, rumus yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment dengan taraf signifikan 5%. Kriteria dapat dikatakan valid ditentukan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, dimana untuk menentukan nilai r hitung dapat dilihat pada tabel Product Moment. Berikut adalah hasil pengujian berdasarkan kriteria yang telah ditentukan tersebut :

Tabel 3.1
Uji Validitas

Indikator	R tabel	R Hitung	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>			
WFC1	0,304	0,538	Valid
WFC2	0,304	0,715	Valid
WFC3	0,304	0,716	Valid
WFC4	0,304	0,679	Valid
WFC5	0,304	0,705	Valid
WFC6	0,304	0,723	Valid
WFC7	0,304	0,618	Valid
WFC8	0,304	0,622	Valid
WFC9	0,304	0,642	Valid
WFC10	0,304	0,466	Valid
Stres Kerja			

SK1	0,304	0,733	Valid
SK2	0,304	0,583	Valid
SK3	0,304	0,763	Valid
SK4	0,304	0,715	Valid
SK5	0,304	0,756	Valid
SK6	0,304	0,535	Valid
SK7	0,304	0,625	Valid
SK8	0,304	0,604	Valid
SK9	0,304	0,695	Valid
SK10	0,304	0,694	Valid
SK11	0,304	0,798	Valid
SK12	0,304	0,354	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel work-family conflict dan stres kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan valid. Terbukti dengan semua nilai hasil r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan melebihi nilai r tabel yaitu sebesar 0,304 sehingga dengan demikian masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dilakukan ke langkah perhitungan berikutnya

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2018) dalam (Helena et al., 2020). Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu

ke waktu. SPSS memiliki fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), dimana dengan menggunakan uji Cronbach Alpha ini akan mengukur tingkat rata-rata konsistensi internal pada tiap item pernyataan.

Menurut Ghozali (2018) dalam Helena et al. (2020) menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach's dapat dikatakan reliabel jika $> 0,6$. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal. Uji reliabilitas ini diolah menggunakan software SPSS 23.0 for Windows. Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap work-family conflict dan stres kerja. Berikut hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 3.2.
Uji Reabilitas

No.	Indikator	Nilai Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
1.	<i>Work-Family Conflict</i>	0,737	0,600	Reliabel
2.	Stres Kerja	0,742	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Menurut tabel di atas, dapat diketahui bahwa tiap variabel memiliki nilai alpha yang melebihi nilai standarisasi yaitu 0,600. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah seluruh data responden atau sumber data lain terkumpul. Penelitian ini untuk menguji serta menjelaskan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (Work Family Conflict) terhadap stres kerja. Data diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23.0 for Windows.

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul dari jawaban kuesioner penelitian yang telah diisi oleh responden. Salah satu karakteristik yang digunakan yaitu rentang skala. Analisis deskriptif ini dapat menjelaskan hasil kuesioner yang nantinya dapat dijadikan panduan dalam melakukan evaluasi. Rentang skala dapat dihitung dengan rumus berikut :

Rentang Skala (RS) = (nilai terbesar - nilai terkecil) / jumlah interval

$$RS = 5 \frac{1}{4}$$

$$RS = 1$$

Tabel 3.3

Rentang Skala

Rentang Skala (RS)	<i>Work-Family Confict</i>	Stres Kerja
1,00 – 2,00	Sangat rendah	Sangat rendah
2,01 – 3,01	Rendah	Rendah
3,02 – 4,02	Tinggi	Tinggi
4,03 – 5,03	Sangat tinggi	Sangat tinggi

b) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270) Analisis regresi linier sederhana berdasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Angka konstan

b = Angka koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

c) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diajukan rumusan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Asumsi dan dugaan pada penelitian ini dikhususkan mengenai populasi mengenai nilai parameter populasi, maka hipotesis ini disebut dengan hipotesis statistik. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh Work-Family Conflict terhadap stres kerja dengan menggunakan SPSS versi 23.0 for Windows. Dengan nilai probabilitas sebesar $p < 0,05$ maka hipotesis diterima.

