



Di rumah sakit terdapat beragam profesi yang telah memiliki peran masing – masing. Perawat adalah salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam proses pencapaian kesejahteraan kesehatan pasien. Perawat merupakan anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan pasien dalam proses rehabilitasi maupun pemulihan pasien. Salah satu perannya dihadapkan pada usaha penyelamatan demi kelangsungan hidup atau nyawa seseorang. Hal itu menuntut seorang perawat untuk memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap kondisi yang tengah dialami pasien.

Mayoritas perawat yang bekerja pada rumah sakit adalah perempuan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Adler & Izraeli, 1994; Davidson & Burke, 2004 dalam (Yildirim dan Aycan, 2008), bahwa partisipasi perempuan dalam pekerjaan sosial semakin bertambah di dunia ini, Perempuan yang sudah merambah dunia publik itu semua karena pilihan mereka. Hal ini dikarenakan tuntutan kebutuhan ekonomi, Lee & Kanungo, 1984 dalam (Duxbury & Higgins 1991), kebutuhan untuk membangun identitas diri (eksplorasi diri), dimana perempuan dapat memberi harapan untuk keluarga ketika mereka berpartisipasi melakukan aktivitas di luar rumah. Aktivitas di luar rumah yang dijalani oleh perempuan akan membuat mereka memiliki peran serta tanggung jawab lebih dari satu peran.

Perempuan dewasa yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga. Banyak persoalan yang dialami oleh para perempuan - ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus

tugas-tugas rumah tangga. Ada yang bisa menikmati peran kompleksnya, namun ada juga yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan kian berkembang dalam hidup sehari-hari.

Apabila terdapat ketidak seimbangan dalam menjalankan peran, maka hal ini akan menimbulkan konflik. Konflik tidak hanya akan berpengaruh atau dipengaruhi oleh salah satu sisi peran saja, namun juga akan saling berhubungan timbal balik di kedua peran kehidupan tersebut. Konflik kerja keluarga merupakan konflik interperan yang terjadi karena pertentangan yang muncul antara tuntutan peran di keluarga maupun pekerjaan, Greenhaus & Beutell (1985). Hasil survey menyatakan dari 38% laki-laki serta 43% perempuan, yang telah menikah, memiliki pekerjaan serta telah memiliki anak akan mengalami konflik kerja-keluarga dikarenakan berbagai alasan ataupun juga kompleksitas peran yang harus dijalani, Quinn & Staines, 1997 by *Quality of Employment Survey* dalam (Allen et al., 2000). Dalam penelitiannya, Cooke & Rousseau, 1984 dalam (Casper, Martin, Buffardi, Edwins, 2002) menyatakan bahwa pekerja perempuan mudah memperoleh konflik peran dikarenakan banyaknya tuntutan di peran – peran yang dijalani.

Adapun tuntutan pada masing – masing peran terkait manajemen waktu serta manajemen diri terkait mengurus rumah tangga merupakan salah satu kesulitan yang paling sering dihadapi oleh para ibu bekerja. Mereka harus dapat memainkan peran serta tanggung jawab mereka sebaik mungkin baik di tempat kerja maupun di rumah. Mereka sadar, tidak mudah menjadi perempuan dengan peran kompleks, dimana salah satu sisi tetap memiliki waktu untuk

anak-anak, menjadi istri yang baik bagi suami serta menjadi ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas keperluan dan urusan rumah tangga. Di tempat kerja, mereka pun memiliki komitmen serta tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan pada mereka sehingga mereka harus menunjukkan prestasi kerja yang baik. Sementara itu, di dalam diri ada keinginan ideal untuk berhasil melaksanakan kedua peran tersebut secara proporsional dan seimbang. Pilihan hidup yang dijalani oleh perempuan memiliki konsekuensi dalam pencapaiannya. Saat perempuan memilih untuk bekerja di luar rumah ini merupakan pilihan hidup. Dalam menjalaninya ada hubungan antara proses pekerjaan yang mengganggu proses keluarga yaitu *WIF (Work Interference with Family)*, sedangkan proses keluarga yang mengganggu proses pekerjaan disebut *FIW (Family Interference with Work)*.

Dalam suatu kehidupan terdapat proses pekerjaan yang mengganggu proses keluarga dan juga terdapat bahwa tuntutan dari peran yang dijalani seorang manusia berpotensi terciptanya konflik kerja - keluarga. Tuntutan dapat diminimalkan apabila seseorang mengetahui bagaimana cara untuk mencapai tujuan dari berbagai tuntutan peran yang dijalani. Namun tuntutan akan menjadi beban berlebih jika salah satu dari tuntutan tersebut membutuhkan proporsi tenaga serta waktu yang berlebihan. Menurut Burke and Greenglass, 1999; Voydanoff 1988 dalam (Yildirim& Aycan, 2008) menyatakan stress kerja dan tuntutan pekerjaan menjadi penyebab terkuat timbulnya konflik kerja - keluarga. Karakteristik peran kerja terkait dengan tuntutan pekerjaan terutama yang berkenaan dengan tekanan yang menimbulkan beban kerja berlebih.

Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Ada banyak hal yang menjadi indikator timbulnya beban berlebihan yang akhirnya berdampak pada timbulnya konflik kerja keluarga, seperti suatu pekerjaan yang menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawan, Riggio (2000).

Beban berlebihan akan lebih dirasakan oleh pekerja perempuan yang sudah berkeluarga. Pembagian waktu, tenaga juga pikiran juga menjadi perhitungan untuk melihat tinggi rendahnya beban kerja seseorang. dalam (Ballout, 2008) terkait beban berlebihan, menyatakan bahwa pekerja yang sudah memiliki anak dan mempunyai jam kerja pada hari libur lebih rentan mengalami konflik kerja – keluarga daripada pekerja yang memiliki sedikit anak atau tidak sama sekali memiliki anak dan tidak mempunyai jam kerja pada hari libur.

Mayoritas jadwal kerja mingguan para perawat harus tepat waktu termasuk bagian *shift* atau piket di akhir pekan. Ada suatu kemungkinan dimana perawat mempertimbangkan bagian dari rutinitas tersebut, dan menolak untuk melakukan jadwal kerja di akhir pekan dikarenakan tuntutan pekerjaan memberikan respon tersendiri bagi anggota keluarga. Pada penelitian yang dilakukan terhadap para perawat yang menghasilkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan ketidakteraturan jadwal kerja berpengaruh sangat kuat terhadap timbulnya konflik kerja – keluarga, Burke & Greenglass, 2001; Simon et al, 2004 dalam (Yildirim & Aycan, 2008). Dimana dalam tuntutan pekerjaan serta

dukungan pekerjaan merupakan dua hal yang berpengaruh bebas terhadap konflik kerja keluarga. Konflik kerja keluarga terjadi apabila tingginya tuntutan terhadap pekerjaan namun rendahnya dukungan atasan yang diperoleh para pekerja. Hal ini didukung oleh studi percobaan yang secara generalisasi melakukan percobaan terkait dampak dukungan atasan terhadap konflik kerja – keluarga. Percobaan ini menghasilkan sebuah hipotesis bahwa pekerja yang menerima dukungan yang kuat dari atasan akan mengurangi permasalahan seseorang sehingga dapat meminimalkan terjadinya konflik kerja – keluarga, Anderson, Coffey & Byerly, 2002; Thomas & Ganster, 1995 dalam (Karatepe & Kilic, 2007).

Seorang karyawan di dalam kesehariannya memiliki kesibukan dengan berbagai tuntutan pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan seperti jumlah jam kerja setiap minggunya, beban kerja, *shift* kerja berkorelasi positif dan kuat terhadap terjadinya konflik kerja – keluarga pada perawat, Burke, 2002; Higgins et al., 2000; Higgins and Duxbury, 1992; Saltzstein et al., 2001; Voydanoff, 1988 dalam (Yildirim dan Aycan, 2008). Tuntutan pekerjaan yang berbeda – beda membuat para karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pemenuhan untuk tuntutan pada peran keluarga.

Dukungan sosial merupakan salah satu indikator yang dapat mengarah pada keseimbangan tuntutan dari pekerjaan maupun keluarga. Dukungan sosial bermanfaat untuk memberikan kenyamanan, karena dapat menjaga diri dari beberapa krisis, seperti sindrom depresi serta menghindari *social*

*breakdown* dengan orang lain maupun lingkungannya. Dukungan suami serta anggota keluarga lain adalah dukungan yang berasal dari keluarga, yang dapat membantu dalam pemenuhan tuntutan di keluarga. Sedangkan dukungan dari rekan kerja, atasan (*supervisor*) merupakan dukungan yang berasal dari lingkup pekerjaan.

Dukungan atasan merupakan salah satu bentuk kepedulian serta tanggung jawab atasan kepada bawahannya. Dukungan atasan banyak dipercaya oleh beberapa peneliti, menyatakan bahwa kesejahteraan keluarga pekerja berada di “tangan” *supervisor*, Rodgers dan Rodgers, 1989 dalam (Eisenberger 2002). Berikut adalah hasil interview kepada perawat terkait dukungan atasan,

Para pekerja tidak mungkin melakukan suatu pekerjaan tanpa melalui prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi serta dukungan dari atasan mereka. Makna suatu dukungan tidak hanya untuk meringankan suatu pekerjaan, namun makna dukungan juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja, mengurangi tingkat depresi serta perilaku seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Suatu tuntutan pekerjaan tidak lagi menjadi suatu beban dalam mengerjakannya, apabila adanya dukungan atasan. Dukungan atasan dapat meminimalkan beban yang dirasakan oleh pekerja sehingga mengurangi tingginya peluang terjadinya konflik kerja – keluarga. Bertitik tolak dari hal diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara beban kerja yang berlebihan dan dukungan atasan terhadap









