

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Work – Family Conflict* (Konflik Kerja – Keluarga)

Pekerjaan dan keluarga merupakan peran kehidupan yang penting bagi mayoritas pekerja perempuan dan laki – laki. Dalam menjalankan peran tersebut terdapat beberapa tuntutan peran yang harus diseimbangkan dalam pemenuhannya. Tuntutan dari masing peran berbeda – beda, antara lain : tuntutan pekerjaan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Mayoritas pekerja berharap dapat menyeimbangkan tuntutan di pekerjaan mereka dan di kehidupan keluarga agar tercipta keseimbangan kerja - keluarga. Mereka akan menghubungkan pengalaman konflik yang pernah mereka alami, ketika bertemu dengan beberapa tuntutan serta respon dalam peran kompleks di dalam kehidupan mereka.

Peran kompleks dalam kehidupan seseorang dapat menimbulkan konflik kerja - keluarga. Konflik kerja – keluarga merupakan konsentrasi penting bagi individu maupun organisasi. Hal ini dikarenakan konflik merupakan sumber timbulnya stres yang memiliki konsekuensi negatif terhadap resiko kesehatan, produktivitas, ketidakhadiran, moral individu, menekan kepuasan hidup seseorang serta menurunnya kesehatan mental seseorang, Greenhaus and

Pengertian lain konflik kerja – keluarga menurut Greenhaus and Beutell, 1985 dalam (Ballout, 2008) adalah bentuk konflik interperan dimana tuntutan peran dari pekerjaan maupun keluarga bertentangan dalam pemenuhannya. Sedangkan konflik kerja – keluarga menurut Greenhaus and Beutell 1985 ; Kahn et al., 1964 dalam (Yildirim dan Aycan, 2008) merupakan tipe konflik interperan dikarenakan terdapat pertentangan tuntutan peran dari pekerjaan maupun keluarga.

Penelitian pada awalnya memiliki pertimbangan tentang perbedaan aspek konflik kerja – keluarga, Netemeyer, Boles, Mc Murrian, 1996; Stephens & Sommer, 1993 dalam (Karatepe dan Kilic 2007). Namun konsisten dengan Greenhaus & Beutell's (1985), terdapat tiga bentuk aspek konflik kerja – keluarga, diantaranya :

Konflik yang terjadi ketika waktu pemenuhan satu peran menyulitkan seseorang untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Setiap peran memiliki tuntutan pemenuhan yang berbeda – beda, jika waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pada salah satu peran berlebihan maka akan menimbulkan ketidakseimbangan dan berakibat timbulnya konflik dikarenakan waktu. Konflik dikarenakan waktu konsisten dengan dimensi pekerjaan diluar jam kerja, jadwal pekerjaan, Pleck et al 1980 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997) serta beban berlebihan, Kahn et al 1964 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997).

1. Tuntutan waktu di satu peran seseorang secara fisik, tidak memungkinkan seseorang dapat memenuhi harapan dari peran yang lain.
2. Tuntutan waktu juga bisa membuat seseorang mengalami ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dengan satu peran meskipun seseorang tersebut telah berusaha secara fisik untuk memenuhi tugas pada peran lainnya,

Bartolome & Evans, 1979 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997).

Ada berbagai alasan yang dapat menimbulkan konflik dikarenakan oleh waktu. Konflik dikarenakan waktu di keluarga dipengaruhi oleh anak yang masih kecil, keluarga besar. Sedangkan di pekerjaan dipengaruhi oleh jam kerja, jadwal kerja, keteraturan jam kerja, jam kerja yang tidak tetap. Sebagai contoh, dimana jam serta jadwal kerja yang didahulukan atau menjadi prioritas, terbatasnya partisipasi di dalam peran keluarga, Nieva, 1985 dalam Kelloway, Gotlieb, Barham, 1999 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997).

b. *Strain – based conflict*

Konflik terjadi ketika salah satu peran mengalami kelelahan atau ketegangan sehingga mempengaruhi kinerja pada sisi peran lainnya. Konflik dikarenakan ketegangan konsisten dengan dimensi kelelahan, ketersinggungan, Pleck et al 1980 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997) yang akan terealisasi apabila peran pada satu sisi berpengaruh ke peran yang lain. Sumber potensial yang menjelaskan konflik kerja – keluarga berhubungan dengan ketegangan atau kelelahan antara lain : tingkat perubahan pada lingkungan kerja, keterbatasan partisipasi dalam aktivitas, stres dalam berkomunikasi, konsentrasi mental di dalam pekerjaan, Burke et al. 1980 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997).

Ada berbagai alasan yang dapat menimbulkan konflik dikarenakan oleh ketegangan atau kelelahan. Konflik dikarenakan kelelahan di keluarga dipengaruhi oleh konflik keluarga, dukungan keluarga yang minimalis. Sedangkan di pekerjaan dipengaruhi oleh konflik peran, ketidakpastian peran, batas kemampuan dalam beraktivitas. Sebagai contoh, dimana terdapat

c. Behaviour – based conflict

Ada berbagai alasan yang dapat menimbulkan konflik dikarenakan oleh perilaku. Konflik dikarenakan perilaku di keluarga dipengaruhi oleh suatu harapan atas keterbukaan. Sedangkan di pekerjaan dipengaruhi oleh harapan dalam menjaga kerahasiaan serta objektivitas.

Namun konflik yang disebabkan oleh perilaku ini, jarang digunakan dalam mengukur terjadinya konflik kerja – keluarga dikarenakan menurut pengalaman, hanya sedikit fakta yang dapat membuktikan bahwa *behaviour – based conflict* terkait dengan konflik kerja – keluarga. Beberapa penelitian membutuhkan klarifikasi terhadap makna dari *behaviour - based conflict* dan bagaimana mengukurnya. Dari hal tersebut memungkinkan adanya perbedaan perilaku yang mempengaruhi dalam menjalankan peran di rumah maupun di keluarga, dan hal ini tidak menggambarkan suatu konflik.

Menurut Frone, Yardley, Markel, 1997 (1997), terdapat beberapa bentuk faktor – faktor yang mempengaruhi dalam konflik kerja – keluarga, antara lain:

Greenhaus and Beutell, 1985 and Parasuraman, 1990 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997) memiliki hipotesis bahwa komitmen terhadap waktu berhubungan langsung dengan penyebab *WFC*. Hipotesis ini didasari asumsi bahwa waktu merupakan sumber keterbatasan dalam melakukan aktivitas. Banyak waktu yang digunakan untuk menjalankan berbagai peran, waktu yang kurang dalam menjalankan suatu peran akan menghadapi tuntutan dari peran yang lain.

Greenhaus and Beutell, 1985 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997) memiliki hipotesis bahwa variasi karakteristik peran yang dijalankan oleh seseorang dapat menghasilkan distress pada individu. *Distress* juga dapat dialami apabila seseorang memiliki keterbatasan kemampuan dalam melakukan perannya demi memenuhi kebutuhan di sisi lain.

Bacharach et al., 1993, Greenhaus and Beutell 1985, Parasuraman 1996 dalam (Frone, Yardley, Markel, 1997) berpendapat bahwa beban berlebihan memiliki keterbatasan waktu dan tenaga dalam menjalankan aktivitas dikarenakan banyak hal yang harus dikerjakan serta diselesaikan.

Muchinsky, 2006 mengemukakan tiga model konseptual untuk menjelaskan budaya antara kerja dan keluarga. Tiga model konseptual tersebut antara lain :

Model ini menyatakan bahwa ada kesamaan antara apa yang terjadi di lingkungan kerja dan apa yang terjadi di lingkungan keluarga. Pengalaman kerja seseorang mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang tersebut di luar lingkungan kerja, diasumsikan bahwa perilaku di tempat kerja menjadi berakar dan terbawa ke dalam kehidupan keluarga.

Model ini menyatakan mengenai hubungan yang berkebalikkan antara kerja dan keluarga. Individu membuat perbedaan pada dua situasi sehingga apa yang dihasilkan oleh yang satu, menutup apa yang hilang di sisi yang lain dengan demikian privasi yang dialami di tempat kerja ditutup dengan kegiatan yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan.

Model ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan lingkungan bukan kerja adalah berbeda. Seseorang dapat menjadi sukses pada satu sisi tanpa ada pengaruh apapun dari sisi yang lain, dua sisi tersebut berada saling bersampingan dan tidak memiliki kaitan satu dengan yang lain sehingga memungkinkan seseorang dapat mengisi kehidupannya secara efektif.

4. Dampak – Dampak yang ditimbulkan dari Konflik Kerja – Keluarga

Secara sistematis dalam Allen, et al., (2000) digambarkan dampak-dampak yang ditimbulkan dari konflik kerja-keluarga antara lain :

a. Masalah yang berkaitan dengan kerja

1). Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Allen, et al., (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu variabel dari dampak konflik kerja-keluarga yang menjadi fokus pengamatan utama. Walaupun hasil-hasilnya telah digabungkan, pada studi ini menemukan jika konflik kerja-keluarga meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

2). Kepuasan Karir

Variabel-variabel yang berhubungan dengan karir juga menjadi target pada beberapa penelitian. Dari dua studi yang dilakukan diperoleh hasil, bahwa tidak ada hubungan antara konflik kerja – keluarga dengan kepuasan karir.

3). Kesuksesan Karir

Peluchette 1993 dalam (Allen at al., 2000) menjelaskan hubungan antara kesuksesan karir dan konflik kerja-keluarga dengan respondennya adalah anggota suatu fakultas yang bekerja *full-time*. Hasilnya menunjukkan bahwa secara individual menunjukkan derajat yang tinggi pada konflik kerja-keluarga menyebabkan kecenderungan adanya level rendah pada kesuksesan karir seseorang.

4). Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan konflik kerja-keluarga, hasil yang signifikan ditemukan dalam penelitian, Netmeyer, et al 1996; Good, et al 1998 dalam (Allen et al., 2000) yang mendapatkan bahwa meningkatnya konflik kerja-keluarga menyebabkan menurunnya komitmen organisasi.

5). Intensitas *turnover*

Intensitas *turnover* merupakan variabel yang berhubungan dengan konflik kerja-keluarga, hasil yang signifikan ditemukan bahwa meningkatnya konflik kerja-keluarga menyebabkan meningkatnya intensitas *turnover*, Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997 dalam (Allen et al ., 2000).

6). Ketidakhadiran

Dua studi yang telah dilakukan oleh Thomas dan Ganster 1995 dalam (Allen et al., 2000), dimana mereka menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan perilaku ketidakhadiran di tempat kerja. Responden yang digunakan adalah pekerja di bidang kesehatan, dimana hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan keinginan seseorang untuk *absenteeism* di tempat kerja.

7). Hasil Kinerja

Berdasarkan yang di dapat oleh Allen et al., (2000) dengan pengamatannya pada beberapa jurnal dan literatur yang menguji hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan hasil kinerja. Hasil didapat dengan menggabungkan hasil pengujian dari beberapa jurnal tersebut, hasilnya antara lain Frone, Yardley, dan

Dari seluruh uraian tersebut, peneliti menyimpulkan secara umum bahwa beban berlebih adalah banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu yang tidak cukup banyak.

Hart&Staveland 1988 dalam (Wickens, 2000) mendefinisikan beban kerja sebagai pengorbanan manusia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Definisi ini sangat berpusat pada manusia daripada tugas. Beban kerja terbentuk dari interaksi antara tuntutan tugas dan situasi dimana tugas tersebut harus dijalankan, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja.

a. Tuntutan Mental (*Mental Demand*)

Seberapa banyak aktifitas mental dan persepsi yang dibutuhkan untuk melakukan tugas, contohnya berpikir, mengambil keputusan, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dll.

b. Tuntutan Fisik (*Physical Demand*)

Seberapa banyak aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk melakukan tugas, contohnya mendorong, menarik, menghidupkan, mengontrol, mengaktifkan, dll.

c. Tuntutan Waktu (*Temporal Demand*)

Seberapa lama tekanan waktu yang dirasakan demi mencapai tingkatan pada tugas yang diberikan atau elemen-elemen tugas yang berulang-ulang.

d. Performa (*Performance*)

Persepsi individu tentang tingkat keberhasilan dan kepuasan diri terhadap penyelesaian akhir dari tugas yang telah ditentukan.

e. *Usaha (Effort)*

Kegigihan yang harus dimiliki individu dalam bekerja (secara mental dan fisik) untuk memenuhi level dari performansi.

f. Tingkat Frustasi (*Frustration Level*)

Rasa tidak aman, rasa takut, stres, dan terganggu berbanding dengan rasa aman, keberanian, daya tahan, kenyamanan, dan kepuasan yang dirasakan saat tugas dilakukan.

Sedangkan menurut Reid&Nygren 1988 dalam (Wickens, 2000) mengungkapkan ada tiga dimensi dari beban kerja berdasarkan skala *SWAT*, yaitu:

- ## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Berlebihan

a. *Time pressure* (tekanan waktu)

Pengalaman akan tekanan waktu diperoleh dari aspek kerja yang obyektif, seperti jumlah dalam kerja. Banyak pekerjaan yang melibatkan fluktuasi *work overload* secara sistematis dan mengarah ke peningkatan tuntutan kerja pada pegawai untuk waktu yang pasti di setiap hari, minggu, bulan, atau bahkan tahun, namun secara umum hal ini berhubungan dengan *job-related deadline*. Beberapa studi telah menunjukkan bahwa level *time pressure* yang tinggi berhubungan dengan buruknya kesejahteraan (*well being*) seseorang.

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara keluarga dan pekerjaan terutama jika pasangan suami istri sama-sama bekerja. Jadwal *standard* kerja adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk kajian ini terdapat tiga tipe jadwal:

- 1) *Night shift*: waktu malam hari dapat mempengaruhi perubahan siklus tubuh (*circadian rhythms*) secara fisik, temperatur tubuh, perubahan level hormon pada tekanan darah, dan mengganggu siklus alami tubuh yang istirahat (*natural rhythms of sleep*), dalam hal ini dapat berpengaruh dalam kesehatan.
- 2) *Long shift*: shift kerja *full time* biasanya adalah 8 jam per hari, namun adakalanya pekerjaan membutuhkan lebih dari standard kerja yang ditentukan, waktu lembur atau memang pekerjaan yang beroperasi siang malam, seperti supir bus/truk. Walaupun terkadang banyak pegawai yang memilih lembur untuk mendapatkan upah tambahan, namun hal ini justru berdampak buruk terhadap kesehatan.
- 3) *Flexible work schedule*: jadwal kerja yang telah tersusun adalah pedoman bagi hampir semua organisasi, namun beberapa perusahaan mencoba jadwal kerja yang fleksibel, disini berarti pekerja memilih sendiri berapa jam sehari mereka akan bekerja. Oleh karena pekerja dapat mengurus sendiri *personal business*-nya dalam waktu yang mereka tetapkan sendiri sehingga dapat meningkatkan *performance* kerja dan kepuasan.

c. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity dan *role conflict* dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Apakah sebagai hal yang mengancam atau malah menantang.

d. Hearing overload/load noise

Kebisingan biasanya terjadi pada pekerjaan yang melibatkan peralatan kerja seperti mesin-mesin, seperti di lapangan udara, pabrik atau pertambangan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatannya dan *performance*-nya. Pekerja yang mempersiapkan kondisi kerjanya saat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugas, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas, sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

e. Information overload

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja yang semakin berat. Kemajuan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

f. Temperature extremes / heat overload

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko, seperti tingginya temperature dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan, hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

g. Repetitive action

Banyak pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerjaan yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktu dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu.

h. Aspek ergonomic dalam *lay out* tempat kerja

Untuk menjaga agar pekerjaan tetap berada dalam wilayah kerja yang normal, maka tidak cukup dengan mengoptimasi *lay out* tempat kerja. Namun *lay out* tersebut harus menghasilkan posisi anatomi yang baik dan layak. Pekerja yang setiap harinya harus mondar-mandir dalam melakukan kerjanya, melakukan kerja dengan posisi tubuh yang tidak seimbang (terlalu banyak jongkok atau terlalu banyak berdiri) atau peralatan kerja yang tidak sesuai (terlalu tinggi, terlalu rendah) dan sebagainya dapat mempengaruhi anggota tubuh, seperti otot menegang, kecapekan dan sebagainya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban tugas yang harus diselesaikannya.

C. Supervisor Support (Dukungan Atasan)

Suatu organisasi membantu dalam memenuhi kebutuhan sosioemosional, menentukan pemberian *reward* untuk meningkatkan semangat kerja. Keyakinan karyawan membangun secara global dalam memfokuskan bahwa *supervisor* memberikan mereka nilai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan para karyawannya, Eisenberger, Cumings, Armeli, 1997 dalam (Eisenberger, 2002). Dukungan supervisor yang diperoleh para karyawan ditempat kerjanya, dapat meringankan atau meminimalisir terciptanya konflik kerja – keluarga O’driscoll et al 2003 dalam (Eisenberger, 2003).

Dukungan *supervisor* merupakan salah satu sumber dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melindungi kesulitan saat menghadapi konflik kerja- keluarga. Hanya sebagian besar dari persepsi karyawan yang memfokuskan penilaian mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Secara keseluruhan karyawan lebih membangun fokus mereka kepada kontribusi serta kepedulian atas kesejahteraan kepada *supervisor*, Kottke & Sharafinski 1988 dalam (Eisenberger, 2002). Hal ini dikarenakan respon dari para atasan suatu organisasi yang memiliki responsibilitas dan evaluasi atas kinerja karyawan secara langsung.

Dukungan supervisor merupakan sumber dukungan yang penting dalam mengatasi masalah terkait konflik kerja – keluarga, Anderson et al., 2002; Burke & Greenglass, 1999; Duxbury & Higgins, 1994; Thomas & Ganster, 1995 dalam (Yildirim & Aycan 2008).

1) Bentuk-Bentuk Dukungan Sosial

Menurut Sarason (1990) *Coping Assistance* memiliki dua fungsi utama, yaitu :

a. Dukungan emosional

Ditandai dengan perhatian yang simpatik terhadap orang lain yang mengalami stres. Tujuannya adalah untuk mengurangi emosi negative dan ketegangan yang dihasilkan.

b. Dukungan instrumental

Ditandai dengan bantuan yang lebih nyata atau berwujud. Misalnya, nasehat-nasehat membantu individu yang stres secara aktual mengubah lingkungan yang memicu stres. Misalnya, secara aktif menyelesaikan masalah atau mengubah persepsi terhadap sumber stres.

House dalam (Weiten, Lloyd, Dunn, Hammer, 2008) mengatakan tiap aspek dalam dukungan pasangan punya ciri tertentu, antara lain :

a. Dukungan Penghargaan (*Esteem Support*)

Menggambarkan adanya penilaian dan penghargaan positif dari individu untuk mendukung pekerjaan, prestasi dan perilaku seseorang dalam peranan sosial atau kerja melalui umpan balik, perbandingan sosial, persetujuan atau pengevaluasian dan membuktikan masalah yang dihadapi.

b. Dukungan Informasional

Disediakan agar dipakai individu untuk menanggulangi persoalan pribadi dan pekerjaan, bagaimana cara menangani masalah berupa nasehat,

memenuhi syarat dan diberikan wewenang oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan bertanggung jawab dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, perawatan orang sakit dan rehabilitasi. Perawat adalah anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan klien, sehingga diharapkan perawat harus mampu membela hak-hak klien. Perawat menggunakan proses keperawatan untuk mengidentifikasi diagnosis keperawatan mulai dari masalah fisik sampai pada masalah psikologis.

Definisi perawat menurut, Florence Nightingale dalam (Djamaluddin, 1984) adalah profesi untuk wanita dengan tujuan menemukan dan menggunakan hukum alam dalam pembangunan kesehatan dan pelayanan kesehatan. Ningtingale menegaskan bahwa keperawatan adalah ilmu dan kiat yang memerlukan pendidikan formal untuk merawat orang yang sakit. Definisi perawat menurut Virginia Henderson dalam (Djamaluddin, 1984) adalah bantuan yang diberikan kepada individu baik dalam keadaan sehat maupun sakit dalam kegiatannya untuk mencapai keadaan sehat atau sembuh dari penyakit sehingga ia mempunyai kekuatan, keinginan dan pengetahuan. Definisi perawat menurut Sister Callista dalam (Djamaluddin 1984) adalah suatu analisa proses dan tindakan sehubungan dengan perawatan sakit atau potensial seseorang sakit.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perawat adalah profesi yang dilakukan untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan bertanggung jawab dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, perawatan orang sakit dan rehabilitasi.

- g. Perawat turut serta dalam aktivitas yang membantu pengembangan perbendaharaan *standart* perawatan
- h. Perawat turut serta dalam upaya – upaya profesi untuk melaksanakan dan meningkatkan *standart* perawatan
- i. Perawat turut serta dalam upaya – upaya profesi membentuk dan membina kondisi kerja yang mendukung pelayanan perawatan berkualitas tinggi.
- j. Perawat turut serta upaya – upaya profesi melindungi public dari informasi dan gambaran yang salah mempertahankan integrasi perawatan.
- k. Perawat bekerjasama dengan anggota profesi kesehatan lainnya atau warga masyarakat lainnya untuk meningkatkan upaya – upaya masyarakat dan nasional memenuhi kebutuhan kesehatan publik.

4. Peran Perawat

Peran perawat yang dimaksud adalah cara untuk menyatakan aktifitas perawat dalam praktik, dimana telah menyelesaikan pendidikan formalnya yang diakui dan diberi kewenangan oleh pemerintah untuk menjalankan tugas dan tanggung keperawatan secara professional sesuai dengan kode etik professional. Dimana setiap peran yang dinyatakan sebagai ciri terpisah demi untuk kejelasan. Pada peran ini perawat diharapkan mampu :

- a. Memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga , kelompok atau masyarakat sesuai diagnosis masalah yang terjadi mulai

b. Memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan klien perawat

- Perawat menggunakan proses keperawatan untuk mengidentifikasi

5. Tugas Perawat

persetujuan (inform concern) atas tindakan keperawatan yang diberikan kepadanya.

d. Mempertahankan dan melindungi hak-hak klien, harus dilakukan karena klien yang sakit dan dirawat di rumah sakit akan berinteraksi dengan banyak petugas kesehatan. Perawat adalah anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan klien, sehingga diharapkan perawat harus mampu membela hak-hak klien.

E. Hubungan antara *Work Overload*, *Supervisor Support* dan *Work - family Conflict*.

Pekerjaan dan keluarga merupakan tonggak kehidupan yang penting bagi mayoritas pekerja perempuan maupun laki - laki. Dalam melakukan peran – peran di dalam hidupnya, seseorang akan membagi waktu, energi sesuai dengan tuntutan peran yang mereka miliki. Peran yang dilakukan oleh seseorang bukanlah merupakan peran tunggal melainkan peran kompleks. Peran kompleks tersebut memiliki tanggung jawab yang berbeda – beda. Di satu sisi seseorang harus dapat meluangkan waktu untuk memahami, mendengarkan serta memenuhi kebutuhan baik secara batiniah maupun rohaniah di dalam keluarga. Sedangkan di sisi lain seseorang juga memiliki peran yang harus dipertanggung jawabkan demi kelancaran pekerjaan maupun eksplorasi karirnya.

Semakin kompleks peran yang dimiliki oleh seseorang, maka akan besar kemungkinan timbulnya konflik – kerja keluarga dikarenakan kurang adanya

Perempuan pekerja perempuan lebih banyak mengalami tekanan dibandingkan dengan laki-laki karena banyak tuntutan yang mereka miliki, Cooke & Rousseau, 1984 dan (Hartmann, 2002).

Perempuan yang memiliki peran selain pekerjaan rumah tangga, waktu dalam melakukan tuntutan pada masing-masing peran memiliki peran kompleks sulit memberikan kontribusi pada peran yang mereka jalani. Dengan begitu, kontribusi masing-masing peran biasanya kurang seimbang. Peran yang berbeda. Dalam penelitian menggambarkan bahwa perempuan pekerja yang memiliki anak dan tinggal dengan suami memiliki tuntutan, dan berpengaruh terhadap semakin

Perempuan pekerja perempuan lebih banyak mengalami tekanan dibandingkan dengan laki-laki karena banyak tuntutan yang mereka miliki, Cooke & Rousseau, 1984 dan (Hartmann, 2002).

Perempuan yang memiliki peran selain pekerjaan rumah tangga, waktu dalam melakukan tuntutan pada masing-masing peran memiliki peran kompleks sulit memberikan kontribusi pada peran yang mereka jalani. Dengan begitu, kontribusi masing-masing peran biasanya kurang seimbang. Peran yang berbeda. Dalam penelitian menggambarkan bahwa perempuan pekerja yang memiliki anak dan tinggal dengan suami memiliki tuntutan, dan berpengaruh terhadap semakin

Perempuan pekerja perempuan lebih banyak mengalami tekanan dibandingkan dengan laki-laki karena banyak tuntutan yang mereka miliki, Cooke & Rousseau, 1984 dan (Hartmann, 2002).

Perempuan yang memiliki peran selain pekerjaan rumah tangga, waktu dalam melakukan tuntutan pada masing-masing peran memiliki peran kompleks sulit memberikan kontribusi pada peran yang mereka jalani. Dengan begitu, kontribusi masing-masing peran biasanya kurang seimbang. Peran yang berbeda. Dalam penelitian menggambarkan bahwa perempuan pekerja yang memiliki anak dan tinggal dengan suami memiliki tuntutan, dan berpengaruh terhadap semakin

flik kerja keluarga, seperti suatu pekerjaan y
a, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan
a merupakan gambaran terhadap peran kerja ya
sini berhubungan dengan tanggung jawab,
aannya. Ada 2 macam beban kerja yang dirasa
an pekerjaannya. Beban kerja berlebih (*work over*
an memberi tuntutan melebihi kemampuan indivi
awah rata-rata (*work underload*) terjadi ketika pe
kerjaan tidak mampu mengisi waktu kerja seseorang.
tidak mampu menantang kemampuan seseorang.

flik kerja keluarga, seperti suatu pekerjaan y
a, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan
a merupakan gambaran terhadap peran kerja ya
sini berhubungan dengan tanggung jawab,
annya. Ada 2 macam beban kerja yang dirasa
an pekerjaannya. Beban kerja berlebih (*work over*
an memberi tuntutan melebihi kemampuan indivi
awah rata-rata (*work underload*) terjadi ketika pe
kerjaan tidak mampu mengisi waktu kerja seseorang
tidak mampu menantang kemampuan seseorang.

flik kerja keluarga, seperti suatu pekerjaan y
a, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan
a merupakan gambaran terhadap peran kerja ya
sini berhubungan dengan tanggung jawab,
aannya. Ada 2 macam beban kerja yang dirasa
an pekerjaannya. Beban kerja berlebih (*work over*
an memberi tuntutan melebihi kemampuan indivi
awah rata-rata (*work underload*) terjadi ketika pe
kerjaan tidak mampu mengisi waktu kerja seseorang.
tidak mampu menantang kemampuan seseorang.

Beban kerja memang menjadi salah satu *predictor* timbulnya konflik kerja – keluarga, namun dukungan dari berbagai pihak menjadi salah satu indikator keberhasilan untuk meminimalkan terjadinya konflik kerja keluarga. Dukungan sosial merupakan salah satu indikator yang dapat mengarah pada penyeimbangan 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 pasangan 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.

Peran dukungan atasan lebih besar apabila dibandingkan dengan peran dukungan dari organisasi. Hanya sebagian besar dari karyawan yang mempunyai persepsi untuk memfokuskan penilaian mereka terhadap perusahaan ataupun organisasi. Secara keseluruhan para pekerja lebih memfokuskan penilaian mereka terhadap kontribusi maupun kepedulian atas kesejahteraan pekerja kepada *supervisor*, Kottke & Sharafinski, 1988 dalam (Eisenberger et al., 2002). *Supervisor* merupakan sosok yang memiliki tanggung jawab secara langsung, evaluasi terkait kinerja pekerja, membantu dalam memenuhi kebutuhan sosioemosional, menentukan pemberian *reward* untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan segala tindakan yang diberikan oleh para *supervisor* kepada para pekerja, akan membantu karyawan merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya walaupun terdapat tekanan dari berbagai pihak.

Kenyamanan yang diberikan oleh atasan kepada pekerja dalam bentuk dukungan, akan meringankan para pekerja dalam menangani permasalahan

yang mereka hadapi di tempat kerja. Tuntutan pekerjaan akan membuat seseorang menjadi tertekan apabila hal ini tidak dapat diselesaikan. Tuntutan akan menjadi beban yang dapat mengusik kesejahteraan hidup seseorang.

F. Kerangka Teoritik

Terkait dengan penjelasan di atas bahwa konflik kerja keluarga terjadi karena interperan sebagai suatu bentuk konflik peran dimana tekanan pada satu sisi timbul sebagai akibat partisipasi dalam peran yang lain. Tekanan peran dihubungkan dengan keanggotaan pada kelompok lain, dalam hal ini keluarga. Konflik tersebut dapat muncul antara peran seseorang sebagai karyawan dan perannya yang lain sebagai seorang suami atau istri.

Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Dalam dunia industri, beban kerja yang berlebihan terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawan, *work overload* dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja. Dan juga terjadi karena tuntutan pekerjaan yang dipunyainya sehari-hari yang dianggap sebagai suatu beban. Jadi sudah jelas bahwa beban kerja yang berlebihan dengan tanggung jawab yang dia miliki dengan ketidak efisienan waktu maka itu mengundang yang nama konflik kerja keluarga.

Fungsi atasan adalah membantu, membimbing, memberi dan membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjalin komunikasi dua arah yang

Jelaslah kini bahwa seorang pemimpin dengan kepemimpinannya itu mampu mempengaruhi, mengubah dan mengarahkan tingkah laku bawahannya atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Maka cukuplah jelas bahwa dukungan atasan sangat berpengaruh bagi bawahan

Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat diajukan 3 (tiga) hipotesis yang akan diujikan kebenarannya dalam penulisan ini. Adapun hipotesisnya antara lain :

Terdapat hubungan antara antara *supervisor support*, *workload* terhadap *work – family conflict* pada perawat Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Surabaya.

Terdapat hubungan antara *work overload* terhadap *work – family conflict* pada perawat Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Surabaya.

Terdapat hubungan antara *supervisor support* terhadap *work-family conflict* pada perawat Rumah Sakit Umum Bhakti Rahayu Surabaya.