

2. Pelaksanaan penelitian

1. Tanggal 27 Juni peneliti menemui kepala perawat untuk menjelaskan maksud, tujuan dan subjek penelitian.
2. Tanggal 28 Juni, peneliti menyebarkan 30 angket kepada ruang instalansi para perawat yang telah diberikan oleh kepala perawat.
3. Tanggal 01 Juli peneliti mengambil kembali angket yang telah selesai diisi oleh para perawat,

Setelah angket kembali, proses selanjutnya adalah melakukan perhitungan serta rekapitulasi data yang nantinya akan diolah dengan menggunakan program SPSS V .12.0 Tahap ini diawali oleh proses editing (tahap memeriksa), mengolah angket pada ketiga variabel yaitu *work family conflict*, dukungan *supervisor* serta *workload*. Setelah diperoleh hasil dari ketiga variabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, yang berakhir pada uji hipotesis.

B. Pengujian hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi kendal atau untuk menguji hipotesis hubungan antara ketiga variabel. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan program SPSS 11,0 for windos. Hasil yang diperoleh dari analisis ini

Berdasarkan output di atas, maka diketahui bahwa jumlah sampel dari penelitian ini adalah 30. Skor rata-rata variable X1 adalah 44,9000 dengan deviasi standart 5,83893. Dan skor rata-rata variable X2 adalah 35,9333 dengan deviasi standart 4,56322. Sementara untuk skor rata-rata variabel Y adalah 46,3667 dengan deviasi standart 7,28477.

Adapun nilai koefisien korelasi antara variable X1 beban kerja berlebihan dan variable Y konflik kerja keluarga adalah 0,476 nilai koefisiensi korelasi antara variable x2 dengan variable Y adalah 0,491, dan nilai koefisiensi korelasi antara variable X1 dengan variable X2 adalah 0,199. Nilai sig untuk ketiga korelasi itu adalah 0,000 dalam arti kesalahan menolak HO hayalah 0% atau mendekati 0% hasil pada sig. Itu dapat di cek ulang dengan membanding r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk dk: 30 (jumlah sampel) dikurangi 2 (jumlah variable) = 28. Nilai tabel untuk 28 dengan kesalahan 5%: 0,374 dan kesalaha 1%: 0,478. Karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka berarti HO ditolak dan HA diterima. Yang berarti bahwa terdapat hubungan antara beban kerja berlebihan dan dukungan atasan terhadap konflik kerja keluarga dan ini mengandung pengertian bahwa kesimpulan dari sampel ini dapat digeneralisasikan untuk populasi. Dan karena r_{hitung} tidak bertanda negatif, maka menunjukkan arah korelasi ini positif. Jadi, semakin tinggi beban kerja berlebihan maka semakin tinggi konflik kerja keluaraganya, namun tidak pada hipotesis kedua yaitu semakin tinggi dukungan atasan maka semakin tinggi pula konflik kerja keluaraganya, hal ini menunjukkan arah korelasi positif.

1. Pembahasan

Pada pembahasan kali ini akan dijelaskan hasil yang telah didapat dari hasil uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah pada latar belakang penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Hubungan antara beban kerja berlebihan dan dukungan atasan terhadap konflik kerja keluarga pada perawat rumah sakit umum Bhakti Rahayu Surabaya.

a. Hubungan antara Beban Kerja Berlebihan dan Dukungan Atasan terhadap Konflik Kerja – Keluarga pada perawat rumah sakit umum Bhakti Rahayu Surabaya

Hasil penelitian yang diperoleh, sebagai berikut : konflik kerja – keluarga dengan beban kerja berlebihan memiliki nilai signifikansi yang menyatakan H_0 ditolak dengan nilai (0.476) berarti konflik – kerja keluarga memiliki hubungan dengan beban kerja berlebihan. Hubungan konflik kerja – keluarga dengan dukungan atasan memiliki nilai (0.491), H_0 diterima berarti konflik kerja keluarga tidak memiliki hubungan dengan dukungan atasan. Dan juga untuk dukungan atasan tidak memiliki hubungan dengan beban kerja berlebihan, memiliki nilai (0.199), H_0 diterima.

Didalam kehidupan sehari-hari seseorang memiliki tuntutan untuk memenuhi kebutuhan dari peran kompleks yang dimiliki. Kualitas serta kuantitas dari tuntutan yang dimiliki akan berbeda satu sama lain. Beban berlebihan terjadi ketika keseluruhan tuntutan memerlukan penggabungan antara waktu dan energi dalam melakukan aktivitas yang banyak dan

kompleks. Tingginya tingkatan pada beban kerja yaitu saat individu memiliki tuntutan peran serta kewajiban yang berbeda-beda, yang dikerjakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan sehingga kurang dapat mempertunjukkan terpenuhinya kebutuhan yang cukup pada semua peran yang dimiliki. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang dimiliki seseorang terbatas baik secara waktu, tenaga dan pikiran.

Dari segi dukungan sosial, dukungan atasan merupakan salah satu bentuk dukungan yang bisa diberikan kepada perawat. Dukungan atasan untuk para perawat diberikan dalam bentuk dukungan secara emosional ataupun instrumental Frone et al., 1997 dalam (Yildirim & Aycan, 2008). Dalam menjalani aktivitasnya, seseorang membutuhkan keseimbangan bentuk-bentuk dukungan dari pihak internal. Suatu dukungan dapat membantu para perawat dalam melepaskan tekanan, berbagi tugas dan memperoleh informasi penting tentang penyelesaian masalah dan sumber penting lainnya. Karyawan memiliki keyakinan yang dibangun secara global terhadap para atasannya, mereka memfokuskan bahwa para atasan dapat memberikan kontribusi serta kepedulian terhadap kesejahteraan para karyawan, Eisenberger, Cummings, Armeli, 1997 dalam (Eisenberger et al., 2002).

Dari kedua variabel diatas dapat dilihat bahwa beban kerja berlebihan dapat muncul dikarenakan adanya tuntutan dari semua peran yang dimiliki sehingga mengarah pada terciptanya konflik kerja – keluarga. Sedangkan dukungan atasan merupakan salah satu prediktor yang dapat meminimalkan terjadinya konflik kerja – keluarga. Namun hal – hal yang mencakup dalam

keterkaitan antara konflik kerja – keluarga dengan beban kerja berlebihan serta konflik kerja – keluarga dengan dukungan atasan, akan di ulas dalam pembahasan hubungan untuk masing – masing keterkaitan variabel.

b. Hubungan antara Beban Kerja Berlebihan dengan Konflik Kerja – Keluarga pada perawat rumah sakit umum Bhakti Rahayu Surabaya

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dalam uji korelasi koefisien ganda diperoleh harga korelasi dengan nilai 0,476 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berlebihan memiliki hubungan dengan konflik kerja keluarga.

Hasil distribusi di atas menunjukkan bahwa makin tinggi beban kerja berlebihan yang dihadapi seseorang maka akan meningkatkan konflik kerja keluarga yang di alaminya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh, Burke & Greenglass, 2001; Simon et al., 2004 dalam (Yildirim & Aycan, 2008) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan merupakan salah satu prediktor yang dapat menimbulkan konflik kerja – keluarga.

Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi apabila tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dalam kapasitas banyak dengan waktu yang tidak cukup banyak untuk berbagai peran yang dijalani di setiap harinya. Lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Sedangkan konflik kerja – keluarga adalah suatu bentuk konflik interperan yang memiliki tuntutan peran dari pekerjaan maupun keluarga yang

bertentangan dalam pemenuhan, Greenhaus & Beutell, 1985 dalam (Ballout 2008). Ada beberapa hal yang menjadi indikator timbulnya beban berlebihan yang berdampak pada timbulnya konflik kerja keluarga, seperti suatu pekerjaan yang menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawan, Riggio (2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Bacharach et al., 1991; Greenhaus & Beutell, 1985, Parasuraman et al., 1996 dalam (Allen et al., 2000) memiliki argumen bahwa beban kerja berlebihan mewakili *time based* karena mempersepsikan bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan serta tidak cukup banyak waktu yang mereka miliki. Beban kerja berlebihan juga mewakili kelelahan atau ketegangan karena terlalu banyak pekerjaan yang harus dipenuhi secara adekuat memiliki periode waktu serupa dengan pengalaman stres. *Time based* dalam keluarga memiliki hubungan yang positif terhadap masalah dalam pekerjaan maupun keluarga, serta memberikan sumbangsih terhadap konflik kerja – keluarga. *Time based* dapat menimbulkan stres serta berdampak pada keterbatasan kemampuan individu untuk memenuhi kehidupan kerja.

Keterbatasan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan di semua peran dapat berasal dari beban kerja secara kuantitatif dapat dirasakan oleh perawat. Hal ini dikarenakan terdapat banyak tugas ataupun pekerjaan yang dilakukan dengan tuntutan yang berbeda – beda dalam kurun waktu tertentu. Apabila perawat mengalami beban kerja berlebihan serta mengalami stres kerja dalam melakukan aktivitasnya, maka juga akan berpengaruh pada kinerja

seseorang. Stres kerja pasti dapat dijumpai pada hampir semua pekerjaan, hanya saja ada beberapa pekerjaan tertentu yang memiliki stres kerja di atas rata-rata pekerjaan yang lainnya dan salah satu pekerjaan itu adalah perawat. Beban tugas yang berat dan kadang berlebih dalam jumlah menangani pasien merupakan salah satu sumber potensial penyebab stres kerja perawat.

Bukan hanya secara kuantitas yang bisa menurunkan tingkat kesejahteraan seseorang, namun kualitas dari tuntutan pekerjaan juga harus diperhitungkan. Seseorang yang menjalani suatu pekerjaan harus dapat memberikan kinerja yang terbaik dalam setiap hasil kerjanya. Kinerja yang baik dapat ditampilkan oleh seseorang dengan kemampuan kerja yang mereka miliki. Kualitas kerja seorang perawat dapat dilihat melalui perannya. Perawat harus dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada individu, keluarga, kelompok masyarakat dari masalah yang sederhana hingga kompleks. Beban kerja berlebihan dapat mengindikasikan berelasi negatif terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaan, Sullivan & Bhagat, 1952 dalam (Frone, Yardley, Markel 1997).

c. Hubungan antara dukungan atasan dengan konflik kerja – keluarga pada perawat rumah sakit umum Bhakti Rahayu Surabaya

Untuk variabel kedua tidak ada hubungan secara signifikan antara dukungan atasan dengan konflik kerja – keluarga pada perawat rumah sakit umum Bhakti Rahayu Surabaya. Hal ini berarti hipotesis nihil minor kedua (H_0) diterima, diperoleh harga korelasi dengan nilai 0,491 dengan taraf signifikan 0,000.

Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah di rumuskan, karena terdapat kekurangan pada instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen tersebut sebelumnya tidak diuji terlebih dahulu sehingga terbuka kemungkinan untuk menghasilkan data yang kurang valid.

Hasil hipotesis ke dua bahwa semakin tinggi dukungan atasan maka semakin tinggi konflik kerja keluarga. Perawat yang menerima dukungan dari para supervisor, akan meminimalkan terjadinya konflik kerja – keluarga, O’Driscoll et al., 2003 dalam (Karatepe & Killic, 2007). Hal ini dikarenakan apabila seorang pekerja mengalami masalah dalam pekerjaannya, maka peran atasan dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja para pekerja menjadi lebih baik dan tetap termotivasi dalam bekerja, dengan begitu kualitas kerja dari pekerja tetap baik. Namun hasil hipotesis minor yang telah diuji diatas tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh, O’Driscoll et al. 2003 dalam (Karatepe & Killic, 2007). Hasil penelitian O’Driscoll et al. 2003 dalam (Karatepe & Killic, 2007) yang didukung oleh penelitian Frye et al., 2004 dalam (Karatepe & Killic, 2007) menyatakan bahwa ada hubungan yang negatif antara konflik kerja – keluarga dengan dukungan atasan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh O’Driscoll et al., 2003 dalam (Karatepe & Killic 2007) yang menyatakan bahwa saat karyawan menerima dukungan atasan maka akan meminimalkan terjadinya konflik kerja – keluarga. Bentuk dukungan atasan yang dibutuhkan oleh setiap orang pasti berbeda-beda. Hal ini disesuaikan terhadap kebutuhan

masing-masing individu dalam memaknai bentuk dukungan tersebut. Ada yang memaknai dukungan atasan sebagai motivasi, pembimbing sudah dapat meringankan pekerjaan dan meminimalkan konflik. Ada juga yang memaknai dukungan sebagai suatu hal yang dapat memberikan kenyamanan, dapat mengatasi masalah yang sedang di hadapi serta dapat memberikan solusi dalam masalah yang sedang di hadapi.

Bentuk dukungan-dukungan yang diberikan oleh atasan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan bawahannya, namun juga dapat mempengaruhi pada kinerja, intensitas *turnover* maupun kepuasan kerja, Casper et al., (2004). Hal ini dikarenakan atasan merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meringankan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan. Namun apabila tidak terdapat hubungan antara dukungan atasan dengan konflik kerja – keluarga, mungkin hal ini dikarenakan ada beberapa alasan yang mendasari tidak terdapat signifikansi hubungan yang mengikuti fungsi linear. Salah satu alasan hipotesis tersebut tidak mendukung beberapa penelitian sebelumnya salah satunya dapat dikarenakan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh suatu organisasi yang terkait dengan nilai – nilai maupun norma, yang berbeda dengan organisasi lain. Di dalam suatu organisasi terdapat budaya dominan, dimana budaya dominan pada suatu organisasi berpegang teguh pada nilai – nilai yang dianut oleh mayoritas anggota organisasi itu, Robbins (1996).

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Frye et al., 2004 dalam (Karatepe & Killic, 2007) dimana dukungan atasan berkorelasi

negatif dengan konflik kerja – keluarga. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan atasan maka akan semakin rendah konflik kerja – keluarga yang di alami.

Saat perempuan memasuki wilayah publik berarti mereka harus mampu menghadapi tekanan – tekanan yang terjadi di peran mereka yang baru. Mereka pun harus menyesuaikan saat mereka melakukan pekerjaan domestik. Seorang perempuan yang memiliki peran kompleks akan lebih memiliki tuntutan kompleks dalam pemenuhannya di masing – masing peran tersebut yang dapat memicu konflik. Dukungan bagi perempuan yang mulai terjun ke kancah publik sangat dibutuhkan.

Perempuan bekerja yang telah menikah memiliki keterbatasan dalam kemajuan karir, atau yang lebih spesifik kepada penghargaan atas status serta penghasilan, Stron et al., Kirchmeyer 1998 dalam (Ballout, 2008). Perempuan tidak memiliki kontrol yang sama, melebihi distribusi waktu mereka karena kenyataan waktu yang dijalani oleh perempuan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan mereka tidak hanya menjalani satu peran saja melainkan peran kompleks.

Beberapa perempuan banyak yang kurang mendapatkan dukungan peran pekerjaan maupun keluarga, Barnet & Baruch, 1987 dalam (Duxbury & Higgins, 1991). Padahal selain peran secara tradisional sebagai istri maupun ibu rumah tangga yang dalam kesehariannya bertemu dengan kebutuhan keluarga, perempuan juga telah bekerja di luar rumah. Perempuan yang bekerja diluar rumah kurang dapat menggunakan waktu dalam peran pekerjaan untuk

peran keluarga seperti yang diharapkan. Dukungan pasangan sebagai penolong yang dapat mengurangi beban tuntutan keluarga serta memungkinkan individu untuk meluangkan waktu lebih untuk bekerja. Apabila suami "*take work home*", ini akan membantu istri dalam meringankan pekerjaan domestiknya. Sedangkan dukungan pasangan secara emotional akan meningkatkan *self – efficacy* pada pasangan baik di rumah maupun di tempat kerja, Parasuraman, Purohit, Godshalk (1996).

Dukungan perlu diberikan kepada perempuan yang bekerja karena jika berbagai tekanan mereka muncul pada peran kompleks, maka perempuan akan tepat menentukan pilihan yang harus diambil antara memilih untuk mengalah kepada tekanan sosial atau menghadapi tekanan sosial tersebut. Konsekuensi yang mereka ambil jika mereka memilih untuk mengalah pada tekanan sosial, akan membuat mereka kurang mengalami kepuasan kerja namun yang didapatkan hanyalah beban kerja. Jika beban kerja sudah ada dalam peran perempuan, suatu dukungan dari pihak eksternal termasuk dukungan atasan hanya mereka manfaatkan sebagai pemberi semangat ketika tekanan tersebut datang.

Dinamika model konflik kerja keluarga, Greenhaus & Parasuraman 1996 dalam (Parasuraman, Purohit, Godshalk 1996) menunjukkan bahwa dukungan sosial penting terlebih dukungan pasangan. Dukungan pasangan memberikan pengaruh pada kesejahteraan pasangan yang sama-sama bekerja, Frone et al., 1992 ; Parasuraman et al., 1992 dalam (Parasuraman, Purohit, Godshalk 1996). Dukungan yang diberikan oleh interpersonal merupakan sumber coping

mereduksi stres, dan secara konseptual sumber daya dari salah satu pasangan bertujuan untuk menolong serta menciptakan kesejahteraan seseorang. Dukungan suami dapat memberikan pengaruh terhadap aspirasi serta suatu pilihan perempuan bekerja, prioritas pekerjaan serta komitmen atas karir yang dijalani oleh perempuan, Parasuraman & Greenhaus, 1993; Sekaran, 1986; Suchet & Barly, 1986 dalam (Parasuraman, Purohit, Godshalk 1996).

Ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh atasan untuk dapat memaksimalkan dukungan yang mereka berikan kepada bawahannya, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan cara yang dapat dilakukan untuk meminimalisir tekanan sosial yang dialami oleh seseorang sehingga dukungan yang diberikan tepat sasaran serta meminimalisir timbulnya konflik kerja – keluarga, Muhammad (2004). Arus komunikasi penting untuk diperhatikan dalam melakukan komunikasi. Keterbukaan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar arus komunikasi menjadi lancar. Kurangnya keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan upaya menjaga jarak atau tidak mau menyampaikan pesan serta gagasan ketika mengalami gangguan.

Dalam dukungan atasan yang diberikan dalam bentuk *instrumental* maupun *emotional support* sangat dibutuhkan secara seimbang oleh para bawahan. Hal ini dikarenakan proses mendukung yang dibutuhkan oleh bawahan adalah memberikan dukungan, mengkomunikasikan atau melibatkan dalam diskusi, berusaha menyimak pendapat serta masalah-masalah yang dihadapi oleh para bawahannya. Dukungan akan bernilai tinggi jika pemimpin

berusaha untuk mendukung usaha-usaha bawahannya, mendengarkan saran-saran bawahan dan memudahkan interaksi. Dukungan dari suami juga penting jika memiliki istri yang bekerja. Apabila istri memiliki masalah rumah tangga dan pekerjaan kantor yang harus diselesaikan. Pasangan harus saling membantu, mendukung, dan menghargai apabila dalam suatu keluarga tersebut memiliki peran yang sama-sama bekerja dalam kancah publik.

Apabila atasan maupun pasangan sudah mengetahui hal-hal apa saja yang dibutuhkan oleh perempuan maka akan bermanfaat dalam meminimalkan terjadinya konflik kerja keluarga. Hal ini dikarenakan adanya kejelasan dalam dukungan yang diberikan terhadap diri para perawat saat mereka mengalami masalah. Jika dukungan yang diberikan tepat serta seimbang antara *instrumental* maupun *emotional support* maka akan meminimalkan timbulnya konflik kerja keluarga.

Adapun faktor lain yang menimbulkan konflik kerja keluarga adalah kemampuan yang terbatas dan kemitmen terhadap waktu sehingga seseorang merasa terbebani seperti beban waktu, beban mental dan beban psikologis dengan persentase 40, 70% dan faktor yang melatar belakangi dukungan atasan adalah dukungan emosional dan dukungan instrumental dengan persentase sebesar 19.82% jumlah varians tersebut kurang dari 100% menunjukkan ada faktor lain yang sebesar 38.48 yang belum terungkap sehingga perlu untuk diteliti.

