HUBUNGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN STRES KERJA KARYAWAN DI RUANG RAWAT INAP KELAS (I, II, dan III) RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SIDOARJO

KEMENTERIAN AGAMA
PERPUSTAKAAN
SURABAYA
IAIN SUNAN AMPEL

SKRIPSI

Diajukan kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

RIZA UMAMI
B0720787

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS: X D. 2011 012 psi
No. REG : D-2011/psi/012
ASAL BUKU :
TANGGAL :

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 25 Juni 2011

Pembimbing

Dr. dr Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP : 197209271996032002

PENGESAHAN

TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Riza Umami ini telah diujikan dan dipertahankan

di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 13 Juli 2011

Mengesahkan

Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Aswadi, M.Ag
NIP. 196004121994031001

Ketua,

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Sekretaris,

Tatik Mukhoyyaroh, S. Psi, M. Si
NIP. 197605112009122002

Penguji I,

Drs. H. Hamim Rosyidi, M. Si
NIP. 196208241987310002

Penguji II

Rizma Fithri, S. Psi, M. Si
NIP.197403121999032001

ABSTRAK

Riza Umami, 2011, Hubungan Work-Family Conflict dengan Stres Kerja Karyawan di Ruang Rawat Inap Kelas (I, II, III) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Penelitian ini berusaha melihat hubungan antara Work-Family Conflict dengan Stres Kerja Karyawan di RSUD Kabupaten Sidoarjo. Work-family conflict menurut Greenhaus dan Beutell., 1985 dalam Yang, 2000 diartikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal, sedangkan Stres Kerja menurut Luthans., 1998 dalam Assegaf 2005, didefinisikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dan merupakan karyawan/perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Sidoarjo. Peneliti menggunakan alat ukur Work-Family Conflict Scale yang diadaptasi dari skala Carlson et al; 2000 dalam Herst (2003) dan Skala Stres Kerja yang disusun dengan berkaca pada teori Kahn & Byosiere (1992). Berdasarkan hasil perhitungan korelasi Kendall's Tau two tailed, didapatkan nilai korelasi sebesar 0.986 dengan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0,05$). Artinya, Ada hubungan ang positif yang signifikan antara Work-Family Conflict dengan Stres Kerja Karyawan di Ruang Rawat Inap Kelas (I, II, III) RSUD Kabupaten Sidoarjo.

Tingkat Work-Family Conflict partisipan dalam penelitian ini tergolong tinggi, begitu juga dengan tingkat Stres Kerja partisipan yang juga tinggi, hal ini mengartikan bahwa hubungan antara Work-Family Conflict dengan Stres Kerja terjadi searah dengan kata lain semakin tinggi Work-Family Conflict semakin tinggi pula Stres Kerja Karyawan. Selain itu ditemukan juga perbedaan Stres Kerja dilihat dari jenis kelamin (perawat laki-laki & perempuan yang telah berkeluarga/menikah) tanpa memperhatikan usia pernikahan, shift kerja, beban kerja, jumlah anak dsb.

Kata kunci: work-family conflict, stres kerja, ruang rawat inap RSUD Kabupaten Sidoarjo.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
MOTTO iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Sistematika Pembahasan 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA 12
A. *Work-Family Conflict* 12
B. Stres Kerja 19
C. Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja 27
D. Kerangka Teoritik 29
E. Hipotesis 29

BAB III METODE PENELITIAN 30
A. Rancangan Penelitian 30
B. Subyek Penelitian 30
C. Instrumen Penelitian 31
D. Analisis Data 38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41
A. Hasil Penelitian 41
B. Pengujian Hipotesis 53
C. Pembahasan 54

BAB V PENUTUP 60
A. Kesimpulan 60
B. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA 63
LAMPIRAN 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL dan GAMBAR

Tabel 3.1. *Blue Print Work-Family Conflict* 33
Tabel 3.2. Uji Kesahihan Item-item *Work-Family Conflict* 35
Tabel 3.3. *Blue Print* Stres kerja 37
Tabel 3.4. Uji Kesahihan Item-item Stres Kerja 38
Tabel 4.1. Uji Validitas *Work-Family Conflict* Dimensi 1 48
Tabel 4.2. Uji Validitas *Work-Family Conflict* Dimensi 2 49
Tabel 4.3. Uji Validitas *Work-Family Conflict* Dimensi 3 49
Tabel 4.4. Uji Validitas Stres Kerja Dimensi 1 50
Tabel 4.5. Uji Validitas Stres Kerja Dimensi 2 51
Tabel 4.6. Uji validitas Stres Kerja Dimensi 3 51
Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha 52
Tabel 4.8. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (a) 52
Tabel 4.9. Hasil Uji Korelasi kendall's Tau 53
Tabel 4.10. Uji kendall's Tau Berdasarkan Jenis kelamin 57
Gambar 2.1. Bagan Kerangka Teoritik 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner *Work-Family Conflict* & Stres Kerja 66
Lampiran 2. Uji Validitas & Reliabilitas 70
Lampiran 3. Uji Normalitas Data 80
Lampiran 4. Skoring Item 83
Lampiran 5. Data Dikotomik Work-Family Conflict & Stres Kerja 84
Lampiran 6. Uji Kendall's Tau 98

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konflik kehidupan seringkali mengganggu pikiran dan emosi seseorang, dan tak jarang menimbulkan stressor yang berlebihan. Fenomena seperti ini bisa terjadi pada siapa saja baik itu pria maupun wanita, tua ataupun muda, kaya atau miskin, bahkan dari berbagai RAS di penjuru dunia.

Dalam era globalisasi seperti saat ini, ketika kebutuhan manusia semakin meningkat, dan ketika tuntutan pekerjaan semakin besar dan melelahkan, dari situlah sumber konflik itu muncul, dan tak heran jika seseorang bisa mengalami ketegangan atau stres, meskipun faktor-faktor dalam diri individu juga mempengaruhi timbulnya ketegangan tersebut (Anoraga, 2006: 93)

Oleh karena itu, Profesionalisme seseorang di tempat kerja maupun di dalam keluarga sangat diperlukan agar tidak terjadi tumpang-tindih yang berakibat pada kelalaian terhadap tanggung jawab, hal ini berarti bahwa konflik yang terjadi di tempat kerja sebaiknya tidak dibawa kerumah dan sebaliknya konflik yang terjadi di dalam rumah tangga sebaiknya tidak di bawa ke tempat kerja.

Konflik-konflik tersebut sering terjadi pada berbagai instansi, baik itu instansi milik pemerintah maupun swasta, salah satu yang terjadi pada instansi pemerintah misalnya dalam sebuah rumah sakit, terlebih yang telah menjadi suatu Badan Layanan Umum Daerah, maka beban yang diemban akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin besar untuk meningkatkan fungsi dan kualitas pelayanan yang optimal.

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) adalah sebuah instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/ jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan. Dan dalam melakukan kegiatannya lebih didasarkan pada prinsip efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Berdasarkan PP nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, maka RSUD Kabupaten Sidoarjo menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sesuai dengan SK. Bupati No. 188/1229/404.1.1.2/2008, dan pada tanggal 8 September 2008, menyampaikan laporan pendapatan yang diperolehnya.

Berkaca pada penjelasan diatas, maka RSUD Kabupaten Sidoarjo yang telah dua tahun lebih menjadi Badan Layanan Umum Daerah, mengupayakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan mandiri melalui peningkatan sumber Daya Rumah sakit, itu artinya bahwa RSUD Kabupaten Sidoarjo telah menjadi Rumah Sakit Mandiri yang berusaha meningkatkan sumber daya rumah sakit secara mandiri secara finansial.

Dengan demikian bisa dibilang bahwa rumah sakit harus meningkatkan pelayanan dan kualitas fisik maupun sumber daya manusia secara optimal, sehingga tuntutan yang dibebankan terhadap karyawan khususnya perawat disini semakin meningkat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terlebih jika kita tahu bahwa pada dasarnya perawat dalam menjalankan profesinya sangat rawan terhadap stres, kondisi ini dipicu karena adanya tuntutan dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan.

Menurut (Nursalam, 2002), Beban kerja yang sering dilakukan oleh perawat adalah bersifat fisik seperti mengangkat pasien, mendorong brangkart dan yang bersifat mental yaitu kompleksitas pekerjaan misalnya keterampilan, tanggung jawab terhadap kesembuhan, menjalin komunikasi dengan pasien dan pihak keluarganya, dan dilain pihak perawat juga harus mengurus keluarga (anak, suami dirumah khususnya bagi perawat wanita).

Menurut Goodstein (1994) yang dikutip oleh Triaryati (2003) mengatakan bahwa akhir-akhir ini terdapat tuntutan yang meningkat terhadap pemilik perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan tidak merupakan dua hal yang terpisah. Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan suami-isteri yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga dan mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Perubahan ini juga meningkatan perhatian publik dan menuntut pemilik perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga.

Adaptasi terhadap kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga dapat disebut sebagai investasi jangka panjang perusahaan karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang. Adaptasi kebijakan ini juga dapat mencegah kemungkinan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang disebut *work-family conflict.*

Dalam penelitian kali ini Konflik pekerjaan-keluarga timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai perawat diruang rawat inap yang harus selalu berada di samping pasien dengan peran sebagai anggota keluarga. Tanpa melihat status yang dimiliki oleh seorang perawat tersebut apakah belum menikah, sudah menikah atau status lainnya, dan sekalipun waktu kerja yang tidak terlalu overload dengan kata lain dengan sistem *shift*, seorang perawat di ruang rawat inap pada dasarnya memiliki tanggung jawab yang amat berat terhadap pasiennya, mulai dari menjaga, memberikan obat tepat waktu, melakukan operasi mendadak bersama dokter, memahami bahkan ikut merasakan berbagai keluhan yang disampaikan pasiennya, hingga perasaan bersalah jika pasien yang dirawatnya meninggal.

Konflik pekerjaan-keluarga tidak hanya muncul karena seorang perawat tidak berada ditengah-tengah keluarganya dalam tenggang waktu tertentu. Hal ini ditegaskan oleh Burke (1986) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu daerah tertentu (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap daerah yang lainnya, sehingga menghasilkan konflik antara dua daerah tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Konflik kerja-keluarga dapat dirasakan oleh siapapun; baik pria maupun wanita. Pada pasangan suami istri yang bekerja dan memiliki anak, tuntutan yang ada akan terasa lebih berat karena keduanya harus menyeimbangkan antara tuntutan bekerja dan tuntutan keluarga.

Gyllstrom (dalam Greenhause & Beutell, 1985), menemukan bahwa seorang yang sudah menikah mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih besar daripada yang tidak menikah. Selain itu, orang tua akan mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih dibandingkan dengan yang bukan orang tua. Orang tua dengan anak kecil (yang cenderung menuntut waktu orang tuanya) mengalami konflik yang lebih besar daripada orang tua dengan anak yang lebih besar.

Selain pasangan orang tua yang bekerja, pasangan suami istri yang masih tinggal dengan orang tua mereka pun tidak luput dari konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga juga muncul pada keluarga dengan orang tua tunggal (single parent) yang memiliki peran ganda, yaitu bekerja dan mengurus keluarga sendiri.

Namun, dalam kajian kali ini peneliti lebih tertarik untuk meneliti konflik kerja-keluarga yang terjadi pada pasangan suami istri secara global saja, tanpa melihat apakah pasangan tersebut masih tinggal bersama orang tua, sudah memiliki anak, sudah tua ataukah single parent karena dengan karakteristik yang lebih banyak, justu akan mempersulit dalam pencarian jumlah subjek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang lebih besar, oleh karenanya peneliti hanya mengajukan satu syarat saja yaitu perawat yang sudah menikah dan khusus pada perawat di ruang rawat inap.

Hal ini dikarenakan Perawat rawat inap merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien, yang secara 24 jam dituntut untuk selalu di samping pasien.

Tuntutan peran yang berbeda antara laki-laki dan perempuan menimbulkan tingkat stressor yang berbeda antara keduannya, meskipun sebagai kepala keluarga yang harus menafkahi keluarga dirumah, namun tuntutan peran laki-laki tidak lebih berat dibanding tuntutan peran wanita karir yang selain harus mengurusi keluarga juga harus bekerja diluar rumah, sehingga tingkat ketegangan atau stres yang terjadi pada wanita bisa dibilang lebih tinggi di bandingkan kaum pria.

Disisi lain, dari segi fisik dan psikis wanita memang bisa dibilang lebih lemah dari pada laki-laki, oleh karena itu dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal 76, 81, 82, 83 84, pasal 93, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama perusahaan, wanita memiliki perlindungan yang lebih daripada laki-laki yang meliputi: perlindungan jam kerja bagi wanita, perlindungan dalam masa haid, perlindungan cuti hamil, pemberian lokasi menyusui, dan perlindungan upah penuh (UU TENKER No. 13, 2003)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Secara biologis, bukti yang menyatakan bahwa stress pada wanita lebih tinggi dari pada laki-laki adalah bahwa aspek kejiwaan wanita benar-benar dipengaruhi oleh hormon stres yang disebut *corticotropinreleasing factor* (CRF), Hormon CRF lebih erat terikat pada protein stres sel-sel otak perempuan, sehingga membuatnya lebih sensitif terhadap dampak dari perubahan hormon tersebut. Sedangkan pada laki-laki, otak dapat mengurangi kadar protein, menghentikan hormon dari pengikatan dan mengurangi dampaknya terhadap otak sehingga tidak mudah mengalami stress (Wahyuningsih, 2010)

Tidak hanya pada manusia dewasa, bahkan pada janin yang masih berada dalam kandunganpun memiliki kemampuan yang berbeda antara bayi laki-laki dan bayi perempuan dalam menanggapi stres. Bayi laki-laki dan perempuan akan merespon stres secara berbeda mengikuti pola pertumbuhan, Profesor Vicki Clifton dari Robinson *Institute Pregnancy and Developmental Group* mengatakan bahwa, "Pada janin laki-laki, saat sang ibu stres, ia akan berpura-pura seperti tidak terjadi sesuatu dan tetap tumbuh sehingga ia bisa tumbuh besar semaksimal yang ia mampu. Sebaliknya dengan janin bayi perempuan, ketika merespon stres ibunya, hal itu akan mengurangi pertumbuhannya sedikit" (Acandra, 2010)

Konflik atau tuntutan peran yang terjadi dalam diri seseorang memungkinkan timbulnya stres dan bisa berdampak pada kondisi fisik dan mental seseorang, hal ini karena pada dasarnya manusia memiliki keterbatasan

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

energi maupun sumber daya, dan akan menjadi sangat terbebani dengan hubungan beberapa peran tersebut.

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja, yang mana dalam hal ini sasarannya adalah perawat diruang rawat inap, karena perawat berhubungan langsung dengan tekanan dari supervisor (kepala ruang, harus mampu menangani keluhan pasien dan keluarganya, menghadapi pasien dalam kegawatan, perawat juga dituntut melaksanakan standar pelayanan prima, sikap menjadi patner dokter dalam setiap kasus (baik penyakit menular maupun tidak menular) dan melaksanakan nasehat dokter setiap saat.

Dan dampaknya tidak hanya berupa stres kerja pada perawatnya saja, namun juga terhadap biaya organisasi. Sangking besarnya dampak dari stres kerja, para ahli perilaku organisasi telah menyatakan stres kerja sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi (Gabriel& Marjo, 2000).

Berbagai alasan tersebut cukup relevan menjadi pendukung penelitian ini untuk dilakukan. Kesuksesan kinerja sebuah organisasi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan mengenai kinerja, merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, karena hal ini akan membantu manajemen perusahaan dalam mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat mengurangi resiko terjadinya stres kerja serta meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari berbagai ulasan diatas, peneliti tertarik untuk kemudian menguji adanya "**Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja Karyawan di Ruang Rawat Inap Kelas (I,II,III) Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

"Apakah ada Hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja pada Karyawan di Ruang Rawat Inap Kelas (I,II,III) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo?"

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Hubungan antara *Work-Family Conflict* (Konflik Pekerjaan Keluarga) dengan Stres Kerja Karyawan di Ruang Rawat Inap Kelas (I,II, III) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo".

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek di bidang perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis :

Bagi individu, agar individu bisa belajar lebih profesional dalam menanggapi segala persoalan sehingga tidak terjadi tumpang-tindih antara urusan rumah tangga dan pekerjaan, selain itu agar seseorang mampu melakukan coping ketika stres itu terjadi.

Bagi organisasi, penelitian ini berfungsi untuk setidaknya lebih memperhatikan kondisi dan kebutuhan karyawan-karyawannya, agar tidak sampai terjadi stres yang berakibat pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis membuat sistematika pembahasan menjadi lima bab yang teratur sedemikian rupa, sehingga antara bab pertama dengan bab selanjutnya saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang saling menopang, dari beberapa bab tersebut dibagi lagi dalam sub-bab dengan perincian sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I : Pendahuluan, Bab ini berisi tentang hal-hal yang melatar belakangi dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Pustaka, Bab ini berisi tentang tinjauan teori dan literatur yang relevan dengan penelitian yaitu mencakup teori *Work-Family Conflict* dan teori Stres Kerja, hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja, kerangka teoritik yang digunakan sebagai pedoman penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi penelitian, Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, subyek penelitian, instumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab ini berisi tentang hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : Penutup, Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Work-Family Conflict*

1. Pengertian *Work-Family Conflict*

Penelitian tentang *work-family conflict* pertama kali dilakukan di negara-negara industri Barat, terutama Amerika Serikat, bahkan ekonomi dan globalisasi bisnis telah membuat isu-isu pekerjaan keluarga semakin penting di negara-negara berkembang.

Keluarga dan pekerjaan merupakan dua domain utama dalam kehidupan yang saling mempengaruhi. Permasalahan di keluarga sangat berpengaruh pada pekerjaan sebaliknya masalah yang terjadi ditempat kerja juga dapat mempengaruhi aktivitas dalam keluarga. Oleh karena itu, baik keluarga maupun pekerjaan menuntut tanggung jawab yang harus dipenuhi sehingga keseimbangan peran antara kedua domain tersebut tetap terjaga.

Setiap orang yang bekerja dan telah berkeluarga mengharapkan dapat memiliki waktu yang cukup untuk pekerjaan maupun keluarganya. pada saat seseorang lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan daripada untuk keluarga akan memicu terjadinya *Work-Family Conflict* (Posig dan Kickul, 2004). Selain itu, *Work-Family Conflict* juga dapat terjadi karena banyaknya peran yang dimiliki oleh seseorang dimana semua peran yang ia miliki tersebut menuntut tanggung jawab yang sama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penting (Carlson *et al* ., 1995). Pendapat Kahn (1964) yang dikutip oleh Carlson *et al.* (1995), mengatakan bahwa seorang individu hanya dapat menjalankan peran dalam jumlah yang terbatas diwaktu yang sama

Greenhaus dan Beutell., 1985 dalam Yang, 2000, mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga (*Work-family conflict)* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Menurut keduannya ada tiga aspek utama dari konflik pekerjaan keluarga, aspek yang pertama adalah masalah waktu, yaitu waktu yang dihabiskan oleh seseorang dalam memainkan perannya di satu bidang seringkali menghalanginya untuk dapat menghabiskan waktu pada bidang lainnya, waktu yang dicurahkan dalam memainkan suatu peran jadi menguras energi atau menyebabkan ketegangan pada jiwa seseorang.

Aspek kedua adalah ketegangan dibalik konflik, yang terjadi ketika seseorang mengalami suatu ketegangan dalam memainkan suatu peran tertentu maka hal tersebut akan mempengaruhi timbulnya ketegangan di dalam memainkan peran lainnya. Aspek yang terakhir adalah perilaku dibalik konflik, yang menunjukkan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan dalam dua bidang dengan kenyataan.

Pada penelitian selanjutnya, Greenhaus dan Parasuraman (1986), memposisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai suatu tekanan yang sangat tajam yang mampu menghasilkan berbagai kondisi psikis dan kesehatan mental, bahkan mereka konsisten dengan suatu hipotesis yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyatakan bahwa *work-family conflict* berhubungan dengan beberapa indikator kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan.

Dalam penelitian tersebut juga menyatakan bahwa *work-family conflik* bisa terjadi pada siapa saja baik pria maupun wanita, hanya saja potensi tekanan yang akan dirasakan akan lebih besar pada wanita daripada pria, alasan ini dikarenakan wanita sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab utama dalam mengurusi rumah tangga yang selain juga harus bekerja diluar rumah, sehingga menimbulkan stressor yang lebih dibanding pria.

Menurut Triaryati (2003), meskipun konflik pekerjaan keluarga disadari merupakan masalah bagi pria dan wanita namun masalah tersebut tetap menjadi tanggung jawab tambahan bagi wanita yang bekerja dan memiliki keluarga. Pandangan ini didukung oleh persepsi tradisional bahwa seorang wanita seharusnya lebih banyak bertanggung jawab pada kehidupan rumah tangga daripada pria. Oleh karena itu, *work demand* diharapkan dapat sejalan dengan *family demand.* Tingkat *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan akan rendah jika waktu yang diluangkan untuk pekerjaan jumlahnya tidak melebihi waktu yang diluangkan untuk keluarga.

Frone, Yardley, & Markel (1997), mengemukakan bahwa Work-*Family Conflict* diposisikan dalam dua arah, seperti halnya seseorang yang bekerja dapat mengganggu keluarga (pekerjaan-konflik keluarga) dan keluarga dapat mengganggu kerja (keluarga-konflik pekerjaan), hal seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ini sangat mungkin terjadi bagi seseorang yang menjalani dua peran atau lebih dalam waktu yang bersamaan, terlebih bagi para wanita karir yang selain harus mengurus rumah tangga juga harus bekerja dikantor, pabrik atau dirumah sakit sebagai perawat, meskipun tidak menutup kemungkinan hal tersebut terjadi pada laki-laki.

Seiring dengan pendapat diatas, (Byron., 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran., 2005 dalam Joseph et al, 2007), membuktikan dalam penelitiannya bahwa pekerjaan-untuk-keluarga dan keluarga-ke-pekerja keduanya adalah konflik yang berbeda tetapi saling terkait, karena keduanya sama-sama menyangkut dua domain yaitu pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, sebab keduanya merupakan aspek terpenting dalam kehidupan manusia sebagai sebuah siklus yang mana permintaan keluarga merupakan alasan seseorang bekerja dan selanjutnya permintaan pekerjaan yang membantu seseorang untuk memenuhi permintaan keluarganya.

Definisi lainnya tentang *Work-Family Conflict* dikemukakan oleh (Wolfed & Snoek., 1962 dalam Assegaf., 2005), menurutnya konflik pekerjaan keluarga timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yaitu *work demand* dan *family demand* yang diterima secara bebarengan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain, dan biasanya yang sering terabaikan dan menjadi korban dalam kasus ini adalah keluarga, karena selain dari tuntutan pekerjaan itu sendiri, pada dasarnya kebanyakan orang berfikir bahwa,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

segala kebutuhan keluarga hanya dapat diwujudkan dengan bekerja dalam upaya mencari nafkah untuk keluarga.

Teori ini didukung oleh Bamber et al., 1985 dalam Assegaf 2005), yang menurutnya konflik peran ini mengacu pada ketidaksesuaian tekanan peran, yang merupakan kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih seperti ketaatan pada suatu hal akan membuat seseorang sulit atau tidak mungkin menaati yang lain.

Pengertian lainnya dikemukakan oleh (Kahn et al., 1964 dalam Yang., 2000) yang Berasumsi bahwa, Berbagai jenis tekanan dapat menjadi sumber konflik pekerjaan keluarga. Salah satu jenis yang terjadi dalam lingkungan nyata, sebagai contoh harapan atau tekanan "Dikirim" kepada seseorang oleh anggota keluarganya atau yang mengatur perannya/atasan. Tipe yang lain ada di lingkungan psikis seseorang, yang mana Tekanan harus dirasakan oleh seseorang yang fokus untuk mempengaruhi kinerjanya, artinya Tuntutan juga bisa berasal dari diri orang itu sendiri; ini dikenal sebagai "kekuatan diri atau motivasi diri".

Konflik seringkali dianggap merugikan bagi organisasi. Pandangan tradisional beranggapan bahwa semua konflik berbahaya dan harus dihindari serta sedapat mungkin dihilangkan apabila timbul. Tetapi menurut pandangan interaksionis mengatakan bahwa konflik perlu bagi organisasi agar karyawannya tidak apatis. Ini merupakan tugas pemimpin untuk mengelola konflik agar memberikan dampak yang positif bagi organisasi (Robbins & Judge, 2008). Oleh karena itu, organisasi atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan harus memahami berbagai isu tentang konflik termasuk konflik pekerjaan dan keluarga, karena dengan pemahaman tersebut maka diharapkan organisasi atau perusahaan dapat meminimalkan efek negatif dari timbulnya konflik pekerjaan keluarga yang berlebih, seperti depresi dan kualitas kerja yang menurun (Posig & Kickul, 2004)

Dari paparan diatas dapat ditarik benang merah dengan mengkolaborasikan beberapa teori yang dikemukakan oleh Greenhaus, Beutell, Parasuraman, Wolfe, Snoek, dan Bamber yang mana *Work-Family Conflik* merupakan suatu bentuk Konflik peran yang terjadi secara simultan dimana tuntutan peran yang dibebankan terjadi bersamaan dan sulit untuk mensejajarkan antara tuntutan keluarga dan pekerjaan baik dari segi waktu, ketegangan maupun perilaku yang ditimbulkan, sehingga pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Dan hal ini, menghasilkan berbagai kondisi psikis dan kesehatan mental bagi seseorang.

2. Faktor – Faktor *Work – Family Conflict*

Work – Family Conflict yang dialami keryawan dipengaruhi oleh *work demand* yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Peningkatan *work demand* merupakan penyebab utama terjadinya *work – family conflict* (Parasuraman *et al.*, 1996 dalam Boyar *et al.*, 2008). Frone (2000) dalam Boyar *et al.* (2008) berpendapat bahwa supervisor lebih rentan mengalami work-family conflict karena harus bertanggung jawab juga terhadap kinerja bawahannya sehingga dia mempunyai tanggung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawab yang lebih besar. Selain itu, budaya organisasi yang mengharapkan para senior manajer untuk bekerja dengan jam kerja yang lebih lama akan memicu terjadinya *work-family conflict,* terutama jika hal tersebut terjadi pada wanita karena wanita memiliki tanggung jawab lebih besar dan memegang peran utama dalam keluarga (Rutherford, 2001 dalam Posig & Kickul, 2004).

Menurut Greenhause *et al.* (1989), terdapat empat penyebab *work-family conflict* yang berasal dari *work domain*, yaitu: (1). *Work role stressor* yaitu tuntutan peran dalam pekerjaan yang ambigu dan beban kerja yang sangat banyak mengakibatkan waktu untuk pekerjaan bertambah sehingga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab peran dalam keluarga. Posig dan Kickul berpendapat bahwa *work-family conflict* akan jarang terjadi jika seseorang bekerja dengan jam kerja yang lebih pendek dari jam kerja normal. (2). *Task characteristics* yaitu Keanekaragaman, otonomi dan kompleksitas pekerjaan merupakan sumber stres. Pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama berulang- ulang akan mengalami stres berat yang dapat memicu konflik dalam keluarga (Brief *et al.*, 1981). Sedangkan semakin tinggi otonomi dan kompleksitas pekerjaan akan menurunkan tingkat stres yang dialami oleh pekerja sehingga *work-family conflict* menjadi turun (Parasuraman dan Alutto, 1984).

(3). *Work schedule characteristic* seperti Jadwal kerja yang tidak fleksibel membuat karyawan kurang memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi perannya dalam keluarga. (4). *Work salience* yang mana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pekerjaan merupakan prioritas utama sehingga membuat seseorang lebih banyak memberikan perhatian, waktu, dan tenaga untuk perannya di pekerjaan karena dia ingin mencapai kesuksesan karir.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres dan Stres kerja

Stres ditempat kerja bukanlah fenomena baru, akan tetapi dewasa ini stres telah menjadi masalah manajemen yang sangat penting didunia bisnis, manajer perusahaan dan penyelia pabrik mengakui bahwa stres telah mewabah, dua dari tiga pekerja mengaku mengalami stres kerja. perkiraan terbaru mengindikasikan bahwa stres kerja menyebabkan pemilik perusahaan harus mengeluarkan sekitar $200 milyar per tahun karena masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang semakin rendah, angka keluar masuk yang tinggi, kompensasi pekerja, dan peningkatan biaya asuransi kesehatan. Dan kini diyakini bahwa sekitar 80% penyakit dan kesakitan dipicu dan diperburuk oleh stres (National Safety Council, 2004).

Stres merupakan suatu fenomena yang sangat kompleks dan unik sehingga banyak pakar berbeda pendapat dalam memberikan definisi tentang stres, walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi lainnya terdapat inti persamaannya.

Menurut Hawari (2001), yang dimaksud dengan stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan. Bila ia sanggup mengatasi, artinya tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh, maka dikatakan yang bersangkutan tidak mengalami stres, tetapi sebaliknya bila ia mengalami gangguan pada satu atau lebih organ tubuh, sehingga yang bersangkutan tidak lagi dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka dia disebut mengalami stress.

Menurut Carry Cooper (1995), stres adalah tekanan yang terlalu besar bagi kita, stres bersifat personal, setiap orang memiliki tingkatan toleransi tertentu pada tekanan disetiap waktunya, yaitu kemampuan kita untuk mengatasi atau tidak mengatasinya.

National safety Council (2004), stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

Lain halnya dengan stres, stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Veithzal Rivai, 2009).

Stres kerja terjadi apabila seseorang mengalami stres dan melibatkan pihak organisasi tempat orang yang bersangkutan bekerja (Rice, 1992), yang mana setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

stres oleh karyawan, tergantung dari persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya, apakah ia merasakan adanya stress atau tidak.

Luthans., 1998 dalam Assegaf 2005, mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurutnya, Stres kerja tidak dengan sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negative. Stres kerja merupakan stres yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan berbagai tekanan waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan-pekerjaan yang dikejar *deadline*. Stres kerja dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal.

Begitu juga dengan Robbins (2001), mendifinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasil konfrontasi ini dipersepsikan sebagai suatu hal tidak pasti dan mempunyai pengaruh yang penting. Stres melibatkan suatu interaksi antara seseorang dengan lingkungan, dan suatu kondisi akan menjadi potensial munculnya stres apabila dirasakan situasi lingkungan memperlihatkan suatu permintaan yang sulit untuk dipenuhi oleh kemampuan dan sumber daya yang dimiliki seseorang dalam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disisi lain, Kirkcaldy dkk (2000), mengelompokkan stress menjadi 2 tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapat penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. Tipe stres yang kedua disebut sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi kerjanya turun.

Penelitian ini kemudian mengartikan stres kerja sebagai *distress*, yaitu perasaan-perasaan negatif yang tidak menyenangkan dan dapat mengganggu atau menghambat individu untuk berprestasi dalam kehidupan organisasi. Namun, jika individu menilai kemampuannya cukup untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja dalam organisasi, maka stres tidak akan terjadi. Stres dialami atau tidak dialami oleh individu tergantung pada penghayatan subyektif terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menjadi sumber stres (dalam Wijono, 2006).

Kahn dan Byosiere (1992) membagi stres kerja kedalam 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek psikis, dan aspek perilaku, yang mana kemudian ketiga aspek tersebut muncul sebagai sebuah gejala terjadinya stres kerja pada seorang karyawan dalam suatu organisasi (dalam Siswanti, 2006)

2. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Friedman & Rosenman (1974); Kiev & Kohn (1979), serta Cooper, dkk. (1988), menemukan bahwa sumber stres adalah kepribadian tipe A, yang mana seseorang yang berkepribadian tipe A, ketika mengalami

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tekanan atau stres akan cenderung mudah marah & bermusuhan, orientasi perilaku tipe bersaing, serta rasa terburu-buru dikejar waktu.

Ivancevich, mattenson & preston (1982); Hamel & Bracken (1986), menunjukkan bahwa sumber stres kerja adalah interaksi hubungan yang tidak harmonis antara individu yang berkepribadian tipe A dan lingkungan kerjanya dalam organisasi, sehingga menimbulkan stress kerja (dalam INSAN, 2006)

Dalam Rahim., 1996 yang dikutip dalam Assegaf., 2005, disebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang menyebabkan stres kerja secara konseptual terdiri dari 5 dimensi sebagai berikut : (1). *Physical Environment*, Lingkungan tempat bekerja tidak mendukung terselenggaranya proses bekerja yang baik. (2). *Role Conflict*, mengindikasikan suatu tingkatan dimana individu mengalami ketidak sesuaian antara permintaaan dan komitmen dari suatu peran. (3). *Role Ambiguity*, Mengindikasikan suatu kondisi dimana kriteria prioritas, harapan (*expectations*), dan evaluasi tidak disampaikan secara jelas kepada pegawai. (4). *Role Overload*, Mengindikasikan suatu tingkatan dimana permintaan kerja melebihi kemampuan pegawai dan sumber daya lainnya, serta suatu keadaan dimana pegawai tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang direncanakan. (5). *Role Insifficiency*, Mengindikasikan suatu kondisi dimana pendidikan, training, ketrampilan, dan pengalaman pegawai tidak sesuai dengan *job requirements*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut *National Safety Council* (2004), penyebab stres kerja dikelompokkan dalam tiga ketegori yaitu:

1. Penyebab karakteristik organisasional yang terdiri dari: (a). kurangnya otonomi dan kreativitas, (b). Mutasi (relokasi pekerjaan) yaitu perpindahan tempat kerja seseorang dari satu bagian/unit ke bagian/unit yang lain, (c). Karir yang melelahkan, (d). Beban kerja yaitu pekerjaan yang diterima atau diemban seseorang yang didukung dengan tanggung jawab dari pekerjaan tersebut, (e). Interaksi perawat yaitu kontak langsung antara pasien/ keluarga dengan perawat dalam asuhan keperawatan yang dilaksanakan oleh seorang perawat, (f). kurangnya pelatihan, (g). Downsizing, yaitu bertambahnya tanggung jawab tanpa bertambahnya gaji, (h). pekerja dikorbankan akibat penurunan laba yang diperoleh perusahaan.
2. Penyebab karakteristik individual yang terdiri dari: (a). pertentangan antara karir dan tanggung jawab keluarga, (b). Kejenuhan yaitu adanya kebosanan dengan pekerjaan yang selalu sama sepanjang tahun dan sudah tidak suka lagi karena sudah terlalu sering atau banyak, (c). Konflik dengan rekan kerja yaitu ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok ditempat kerja.
3. Penyebab karakteristik lingkungan seperti: (a). Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaan, kebisingan, ventilasi, suhu, dll), (b). diskriminasi ras, (c). pelecehan seksual, (d). kekerasan ditempat kerja, (e). kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Apapun profesi seseorang, dapat mengalami stres kerja. namun, ada profesi tertentu yang sangat rentan terhadap stres kerja misalnya pekerjaan dibidang perawatan kesehatan, penegakan hukum dan pendidikan.

Salah satu tenaga kesehatan yang sangat rentan mengalami stres kerja adalah perawat yang dalam penelitian kali ini dijadikan subjek penelitian. Alasan perawat mengalami stres kerja sangatlah kuat, karena selain mengurus pasien yang suka menuntut, mereka juga berhadapan dengan dokter yang stres. Dua penyebab stres tersebut sering menjadi alasan mengapa perawat merasa kelebihan beban, kelebihan kerja, dan kurang dihargai, sekalipun jadwal kerja dengan sistem *shift*. Perawat muda memulai karirnya dengan antusiasme dan idealisme yang luar biasa. Mereka percaya bahwa perawat adalah profesi yang sangat istimewa. Idealisme tersebut runtuh ketika mereka berhadapan dengan pasien atau dokter yang kritis, menuntut, dan tidak tahu berterimakasih, yang memperlakukan mereka seenaknya, salah satu alasan terbesar munculnya kejenuhan perawat adalah kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

3. Stres ditinjau dari *Gender*

Lengua & Stormshak (2000) dan Matud (2004), mengemukakan bahwa Peran gender dalam masyarakat merupakan faktor yang sangat penting dalam memandang stress dan cara menanggulanginya bagi laki-laki dan perempuan. Dan penelitian ini menyatakan bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam menanggapi stres tersebut bukanlah suatu sifat dari gender itu sendiri akan tetapi hal ini dilihat dari bagaimana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

laki-laki dan perempuan dipandang dalam masyarakat, artinya laki-laki dipandang sebagai seorang pemimpin yang tidak mudah menyerah pada keadaan, sedangkan perempuan dipandang sebagai individu yang lemah, emosional dan mudah rapuh sehingga mudah mengalami stres.

Disisi lain, Day & Livingstone (2003) dan Matud (2004), menyatakan bahwa meskipun hasilnya agak kontroversial, akan tetapi ada beberapa penemuan yang membuktikan tentang adanya perbedaan tipe stres dan cara menanggulanginya bagi laki-laki dan perempuan (dalam Drumheller, 2005).

Zimmerman et al (2003), menambahkan bahwa secara genetik, Stres merupakan salah satu dari sekian banyak faktor yang menjadikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan, faktor genetik juga yang menjadikan laki-laki dan perempuan merespon situasi secara berbeda, dimana wanita akan merasakan tekanan stress yang lebih dari laki-laki. Hal ini adalah wajar karena seorang istri memiliki kontribusi yang lebih dalam merawat anak serta suaminya, selain itu seorang istri juga ikut membantu dalam urusan rumah tangganya. Perempuan memiliki kendali yang lebih luas dalam menyelesaikan tugas setiap hari daripada laki-laki, sedangkan laki-laki cenderung memiliki area yang lebih khusus dan mereka mampu tinggal di zona yang menyenangkan.

Menurut Matud (2004), terdapat dua hipotesis yang nyata tentang stres pada laki-laki dan perempuan yaitu hipotesis keterpaksaan peran dan hipotesis dari aspek sosial, laki-laki dan perempuan difokuskan pada topik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peran tradisional dan perbedaan penanggulangan stress tersebut (dalam Humphrey et al, 2005)

Menurut Institut Nasional Kesehatan Mental, wanita memiliki kemungkinan depresi dua kali lebih besar daripada laki-laki, hal ini dikarenakan wanita memiliki peran yang lebih komplek seperti mengurus keluarga dan sebagai wanita karir di tempat kerja, bahkan wanita jugalah yang sering kali mengalami kesengsaraan sebagai korban kekerasan atau karena membesarkan anaknya sendiri (Herscher, 2009)

Dari paparan teori diatas, dapat ditarik benang merah berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans (1998), Kirkcaldy dkk (2000), Ivancevich, mattenson & preston (1982); Hamel & Bracken (1986), serta Kahn dan Byosiere (1992), bahwasannya Stres kerja muncul sebagai hasil kekurangsesuaian antara individu yang berkepribadian tipe A dengan lingkungan kerjanya dalam organisasi yang bisa berdampak positif (Eustress) maupun negatif (distress), dan hal ini bisa saja memunculkan respon yang berbeda-beda pada setiap orang baik itu respon fisiologikal, respon psikologikal, maupun respon perilaku.

Melihat subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan laki-laki dan perempuan, maka uraian diatas sangat cocok bila dikaitkan dengan penelitian ini.

C. Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja

Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

psikologis karyawan (Bedeian et al dalam Thomas & Ganster, 1995). Kahn, et al dalam Thomas & Ganser (1995) menggunakan teori peran dalam menjelaskan tekanan tersebut yang biasa disebut dengan konflik antar peran *(interrole conflict)*. Konflik antar peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksaan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. *Work-Family Conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga.

Quinn & Staines (1979) dalam Thomas & Ganster menjelaskan dalam surveynya mengenai *Work-Family Conflict* bahwa 38% pria dan 43% wanita yang telah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami *Work-family Conflict*. Sejak saat itu banyak peneliti yang mengaitkan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres dan hasil yang diperoleh mengindiksikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan tidak hanya menyebabkan stres kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran kerja, penyakit jantung, dsb.

Dan selanjutnya *Work-Family Conflict* berhubungan dengan timbulnya gejala psikis yang cenderung negatif dan terhadap *outcome* perusahaan. Beberapa contoh gejala psikis yang timbul seperti: peningkatan gejala depresi, peningkatan dalam penggunaan dan penyalahgunaan alkohol dan substansi, penurunan kepuasan hidup

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ataupun kepuasan kerja, dan kepuasan perkawinan, serta peningkatan kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaan dan hal-hal tersebut diatas lebih rentan terjadi pada perempuan daripada laki-laki karena perempuan menjalankan dua tanggung jawab sekaligus, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga.(Eby et al., 2002 dalam Yildirim *et al*; 2008).

D. Kerangka teoritik

Untuk memudahkan pemahaman, Penulis gambarkan kerangka teoritik penelitian sbb:

Work- Family Conflict ⟹ Stres Kerja

Gambar 2.1. Bagan Kerangka Teoritik

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori diatas dapat ditarik hipotesis yang kemudian nantinya akan diuji kebenarannya menggunakan metode penelitian yang akan di jelaskan pada pembahasan selanjutnya, dan hipotesis yang diajukan pada penelitian kali ini adalah:

Ho : Tidak ada hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja karyawan

Ha : Ada hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode ialah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Sedangkan metodologi ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Jadi, metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturanparaturan yang terdapat dalam penelitian (Usman, 1996: 42)

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian non-eksperimental (tidak ada *treatment*). Jenis penelitiannya adalah korelasional, dimana peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja pada karyawan dalam hal ini Perawat di ruang rawat inap RSUD Sidoarjo.

B. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok obyek penelitian atau sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama (Suratman, 1957), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat diruang rawat inap kelas I (Tulip), II (Teratai), III (Mawar Kuning) , di RSUD Sidoarjo yang berjumlah 294 perawat laki-laki dan perempuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, karena sampel merupakan bagian dari populasi, tentulah harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2004).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sampel adalah sejumlah individu yang diselidiki sebagai wakil dari individu secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui metode *Purposive Sampling* atau sampel bertujuan dengan cara mengambil subyek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 1998)

Digunakan metode tersebut karena terjadinya *work-family conflict* hanya mungkin dialami oleh perawat yang telah menikah saja, sehingga penelitian kali ini mengkhususkan pada perawat yang sudah menikah, jenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

Karena dari sejumlah populasi atau sebanyak 294 perawat laki-laki dan perempuan, terdapat 75 perawat yang telah berkeluarga atau menikah, maka bisa dibilang bahwa sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi dengan karakteristik telah menikah baik laki-laki maupun perempuan, bekerja sebagai perawat di ruang rawat inap kelas (I,II,III) RSUD Kabupaten Sidoarjo.

C. Instrument Penelitian

1. Work-Family Conflict (Variabel X)

   a) Definisi Operasional

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Work-Family Conflik merupakan suatu kondisi dimana seseorang tidak mampu menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan pekerjaan baik dalam hal waktu, ketegangan dan perilaku yang ditampakkan, sehingga sering timbul ketegangan yang berdampak pada kondisi fisik, psikis dan mental orang itu sendiri.

Menurut (Greenhause dan Beutell; 1985 dalam Yang 2000), ada tiga aspek utama dari konflik pekerjaan keluarga diantaranya: (1). masalah waktu, yaitu waktu yang dihabiskan oleh seseorang dalam memainkan perannya di satu bidang seringkali menghalanginya untuk dapat menghabiskan waktu pada bidang lainnya, waktu yang dicurahkan dalam memainkan suatu peran jadi menguras energi atau menyebabkan ketegangan pada jiwa seseorang, (2). ketegangan dibalik konflik, yang terjadi ketika seseorang mengalami suatu ketegangan dalam memainkan suatu peran tertentu maka hal tersebut akan mempengaruhi timbulnya ketegangan di dalam memainkan peran lainnya. (3). perilaku dibalik konflik, yang menunjukkan ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan dalam dua bidang dengan kenyataan.

b) Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dengan model skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap, yang menggunakan distribusi respon

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2004). Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan. Responden akan diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap ini pernyataan dalam lima macam kategori jawaban, yaitu "sangat tidak setuju" (STS), "tidak setuju (TS), "netral" (N), "setuju" (S), dan "sangat setuju" (SS).

Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *favourable* (F) dan *unfavourable* (UF). Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang diungkap. Dan untuk *scoring*, penulis menggunakan pedoman atau teknik yang digunakan dalam penyusunan skala psikologi (Azwar, 2009: 48)

Skala Work-family conflict ini diadopsi dari skala *Carlson et al; 2000* dalam Herst (2003), yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 *blue print* dari *Work-Family Conflict*

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Waktu	Waktu untuk bekerja menghalangi waktu untuk keluarga	1, 13	5, 16	8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Waktu untuk keluarga menghalangi waktu untuk bekerja	4, 17	8, 19	
2	Ketegangan dibalik Konflik	Ketegangan ditempat kerja mengganggu aktifitas dalam keluarga	9, 21	11, 24	8
		Ketegangan dalam keluarga mengganggu aktifitas di tempat kerja	2, 14	6, 15	
3	Perilaku dibalik konflik	Perilaku yang diterapkan ditempat kerja kurang sesuai untuk diterapkan dalam keluarga	3, 18	7, 20	8
		Perilaku yang diterapkan dalam keluarga kurang sesuai jika diterapkan ditempat kerja	10, 22	12, 23	
	Jumlah		12	12	24

c) Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Validitas adalah sejauh mana kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu instrumen atau alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. (Azwar, 2007).Validitas diperoleh melalui analisis aitem menggunakan *SPSS 14.0 for Windows.*

Dinilai valid apabila memenuhi syarat validasi data, adapun syarat bahwa item-item tersebut valid adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel, yang mana dalam hal ini r tabelnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh dari rumus df = N-2, dengan N = 75, sehingga dapat ditemukan nilai df = 75-2 dan hasilnya adalah 73, berhubung didalam tabel *product moment* tidak ditemukan angka 73 maka dicari angka yang paling mendekati yaitu 70 dengan taraf signifikansi 5% maka diperoleh r tabel = 0.235 (Muhid, 2010)

Adapun Rumus Korelasi Product Moment

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 (\sum X)^2\}\{N\sum Y - (\sum X)^2\}}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya Subyek
X = Angka Pada Variabel
Y = Angka Ada Variabel Kedua
Rxy = Nilai Korelasi Product Moment

Tabel 3.2 Uji Kesahihan Item-item *Work-Family Conflict*

No	Dimensi	Gugur	Sahih
1	Waktu	5	1, 4, 8, 13, 16, 17, 19
2	Ketegangan dibalik konflik	-	2, 6, 9, 11, 14, 15, 21, 24
3	Perilaku di balik konflik	-	3, 7, 10, 12, 18, 20, 22, 23
Jumlah		1	23

d) Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2009). Dan untuk mengetahui reliabilitas skala *work-family conflict* digunakan rumus alpha. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (rxx') yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam pengukuran psikologi, koefisien reliabilitas yang mencapai rxx' = 1,00 tidak pernah dapat dijumpai.

Adapun Rumus Alpha

$$R\|=\left[\frac{K}{(k-1}\right]\left[1-\frac{\sum\sigma_h^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

R11	= Reliabilitas Instrument
K	= Banyaknya Butir Pertanyaan
$\sum\sigma_h^2$	= Jumlah Varians Butir
σ_1^2	= Varians Tota

2. Stres Kerja (Variabel Y)

a). Definisi Operasional

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang kurang menyenangkan bagi seseorang yang dapat mengganggu individu untuk berprestasi dalam lingkungan kerjanya, sehingga berdampak pada munculnya stressor pada individu baik secara psikis, fisik maupun perilaku.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kahn dan Byosiere (1992) membagi stres kerja kedalam 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek psikis, dan aspek perilaku, yang mana kemudian ketiga aspek tersebut muncul sebagai sebuah gejala terjadinya stres kerja pada seorang karyawan dalam suatu organisasi (dalam Siswanti, 2006)

b). Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan adalah Skala Stres Kerja. yang disusun berdasarkan teknik penyusunan skala psikologi, yang berpedoman pada teori kahn dan Byosiere (1992). Berikut disajikan *Blue Print* Stres Kerja:

Tabel 3.3 *blue print* dari Stres Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Aspek Psikis	Mudah Lupa	1	19	10
		Merasa Cemas	14	12	
		Pesimis	3	28	
		Kebosanan	25	8	
		Kurang Sabar	5	11	
2	Aspek Fisik	Sakit Kepala	13	18	10
		Insomnia	17	27	
		Kehilangan nafsu makan	4	20	
		Mudah Lelah	16	21	
		Sering Berkeringat	2	10	
3	Aspek Perilaku	Menunda/menghindari pekerjaan atau tanggung jawab	23	7	8
		Agresivitas	24	26	
		Mangkir Kerja	15	9	
		Kurang Berani ambil Tindakan	6	22	
	Jumlah		14	14	28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c). Validitas dan reliabilitas

Uji validitasnya dilakukan dengan membandingkan r table dengan r hitung yang telah diperoleh dari *SPSS* 14.0 *for Windows*. Nilai r tabel yang digunakan adalah 0,235. Jika nilai r hitung bernilai positif dan lebih besar sama dengan 0,235, maka dinyatakan valid.

Tabel 3.4 Uji Kesahihan Item-item Stres Kerja

No	Dimensi	Gugur	Sahih
1	Aspek Psikis	-	1, 3, 5, 8, 11, 12, 14, 19, 25, 28
2	Aspek Fisik	-	2, 4, 10, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 27
3	Aspek Perilaku	26	6, 7, 9, 15, 22, 23, 24,
Jumlah		1	27

Uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, dengan taraf kesalahan 5% Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

D. Analisis Data

Muhid (2010) menyatakan bahwa analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan. Dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian (Muhid, 2010: 48).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melihat Data yang diperoleh penelitian ini berupa data kuantitatif, maka analisis datanya secara sistematik. Penelitian ini bertujuan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja karyawan, Selanjutnya berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh, dapat hipotesis tentang korelasi kedua variabel tersebut. analisis data yang digunakan untuk mengetahui korelasi kedua variabel tersebut menggunakan uji korelasi Kendalls Tau, yang mana digunakan untuk uji korelasi yang datanya berbentuk ordinal atau berjenjang (rangking) dan bebas distribusi. Karena uji korelasi Kendalls Tau mendekati distribusi normal dengan rumusan :

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Keterangan:

τ = Koefisien korelasi Kendal Tau

$\sum A$ = Jumlah rangking atas

$\sum B$ = Jumlah rangking bawah

N = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis tentang hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja tersebut menggunakan analisis uji korelasi Kendalls Tau dengan menggunakan program *SPSS 14.0 for windows.* Sedangkan untuk menguji signifikansi korelasi (apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak akan digunakan rumus sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

Keterangan:

t = Harga koefisien korelasi Kendal Tau

N = Jumlah sampel

Sebelum analisa data dilakukan, maka prasyarat yang harus dipenuhi adalah mengetahui apakah data sampel yang dianalisis dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dengan teknik uji Kolmogrov Smirnov dan Normal Probability Plots akan dijelaskan sejauh mana data tersebut berdistribusi normal atau tidak.. Kaidah yang digunakan adalah jika suatu distribusi dikatakan normal apabila signifikansi > 0,05 dan sebaliknya suatu distribusi dikatakan tidak normal apabila signifikansi < 0,05. uji normalitas ini menggunakan program *SPSS 14.0 for windows.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat RSUD Sidoarjo

Type D

Perkembangan RSUD Sidoarjo sampai tahun 1972, baik Rawat Jalan maupun Rawat Inap berlokasi di jalan dr. Soetomo Sidoarjo yang ada saat itu, sekarang menjadi gedung DPRD Kabupaten Sidoarjo. Pelayanan pasien Rawat Jalan sudah bisa dilaksanakan secara penuh di Rumah Sakit, sedangkan untuk pasien yang harus Rawat Inap secara definitif baru dapat ditampung pada tahun 1974.

Type C

Berdasarkan SK. Menteri kesehatan nomor 34/Menkes/SK/IV/78 dan Instruksi gubernur Kepala Daerah Propinsi Jawa Timur no. 16 jo. Nomor 26/1983, Pelayanan RSUD Sidoarjo meliputi:

a) 4 Dokter spesialis dasar bedah, penyakit dalam, kesehatan anak, kebidanan dan kandungan, plus telinga, hidung, tenggorokan (THT), dan syaraf.

b) Instalasi penunjang meliputi: radiologi, Laboratorium, Farmasi, Instalasi Rawat Darurat (IRD), Gizi dengan jumlah total tempat tidur sebesar 182 buah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tahun 1979, dibangun ruang pavilyun dengan fasilitas kelas VIP, kelas I, kelas II, dan kelas II, jumlah total tempat tidur sebesar 39 buah.

Kemudian pada tahun 1980, Pavilyun sudah dapat menerima pasien Rawat Inap sehingga jumlah tempat tidur yang ada di Rumah Sakit pada saat ini adalah 221 tempat tidur.

Unit Swadana

Melihat SK. Bupati nomor 188/631/404.05/1998 tentang uji coba unit swadana, Peraturan Daerah nomor 40 Tahun 1998 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo menjadi Unit Swadana, Keputusan Bupati nomor 117 Tahun 1999 tentang petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo nomor 40 Tahun 1998, serta keputusan Mendagri nomor 445.35-042 Tahun 1999 tanggal 26 Januari 1999 tentang Pengesahan Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Sidoarjo nomor 40 tahun 1998,

Maka, Sejak 1 April 1999 secara resmi RSUD Sidoarjo, menjadi Rumah Sakit Umum Swadana, dan bersamaan dengan itu pula dibangun ruang Rawat Inap di Pavilyun terbanyak yaitu 7 kamar untuk Rawat Inap kelas utama dengan bantuan dana dari PT. ASTEK.

Dan dengan keputusan Mendagri nomor 29 Tahun 2002 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Sejak Tahun 2005 sampai dengan 2010, secara resmi sistem keuangan RSUD Sidoarjo dikelola oleh Pemerintah Daerah dengan menyampaikan laporan pendapatan yang diperolehnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Badan Layanan Umum

Dengan Peraturan pemerintah nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka RSUD Sidoarjo menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sesuai dengan SK. Bupati No. 188/1229/404.1.1.2/2008, tanggal 8 September 2008. Menyampaikan laporan pendapatan yang diperolehnya.

Akreditasi

1) Tahun 1995 RSUD Sidoarjo terakreditasi penuh untuk 5 (lima) standar pelayanan
2) Agustus 2000 RSUD Sidoarjo terakreditasi penuh untuk 12 (dua belas) standar pelayanan
3) Agustus 2004 RSUD Sidoarjo memperoleh akreditasi penuh untuk 16 (enam belas) standar pelayanan

2. Profil Rumah sakit

RSUD Kabupaten Sidoarjo adalah Rumah Sakit Umum Pemerintah *type* B Non Pendidikan milik Pemerintah Daereh Kabupaten Sidoarjo, Teknik Fungsional di bawah Dinas Kesehatan dan Teknis Operasional dibawah Bupati. Yang telah satu tahun lebih menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Dengan PP nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, maka RSUD Sidoarjo menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) sesuai dengan SK. Bupati No. 188/1229/404.1.1.2/2008, tanggal 8 September 2008.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Visi:

Menjadi Rumah Sakit Mandiri dengan Pelayanan prima

b) Misi:

Mengupayakan Pelayanan Kesehatan yang Bermutu dan Mandirimelalui peningkatan Sumber Daya Rumah Sakit

c) Tujuan:

1) Terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermutu, hemat dan manusiawi sebagai rumah sakit rujukan
2) terwujudnya Sumber Daya Manusia Rumah Sakit yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pelanggan
3) Terwujudnya sarana dan prasarana Rumah Sakit yang sesuai Standar
4) Terwujudnya pelayanan kesehatan dengan memperhatikan aspek sosial ekonomi

3. Pelayanan Kesehatan

Secara garis besar, pelayanan kesehatan yang ada di RSUD Kabupaten Sidoarjo, terbagi dalam: (a). Pelayanan Kedaruratan medik , (b). Rawat Jalan, (c). Rawat Inap, (d). Bedah Sentral, (e). Pelayanan Farmasi, (f). Pelayanan Laboratorium, (g). Pelayanan perawatan Jenazah, (h). Pelayanan Sterilisasi, (i). Pelayanan Administrasi, (j). Pelayanan Bank Darah, (k). Pelayanan Radiologi, (l). Unit Pengaduan Masyarakat.

Dan Khusus untuk Pelayanan Rawat Inap mempunyai 528 tempat tidur, yang tersebar yaitu: 54 buah di ruang Pavilyun (Utama, VIP, I dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

II), 329 buah di Kelas I, II, III, dan Mawar Putih, dan 145 buah lagi tersebar di RD, Peristi, Kamar Bersalin, ROI, ICU, dan IGD

Eksistensi Rumah sakit semakin diperkuat dengan keberadaan Tenaga Rumah sakit mulai dari Tenaga Medis (Dokter), Tenaga Paramedis (Paramedis Perawat dan paramedis Non Perawat), Tenaga Non Medis, Tenaga Volunteer, Pejabat Struktural dan Kamtib.

Dengan seiring perkembangan zaman dan dengan adanya tuntutan dari pengguna jasa layanan Rumah Sakit, maka RSUD Kabupaten Sidoarjo melakukan berbagai macam perkembangan terhadap sarana prasarana yang dimiliki, salah satunya yakni pembangunan gedung rumah sakit secara bertahap seperti yang dijelaskan dibawah ini:

1) Tahun 2006 yakni:
   a) Pembangunan gedung CSSD
   b) Pembangunan gedung Gizi tahap II
   c) Pembangunan gedung IPS/PL
   d) Pembangunan gudang umum sebanyak 2 (dua) buah
2) Tahun 2007 yakni:
   a) Pembangunan/ rehab gedung Rawat Inap Kelas III
   b) Pembangunan/rehab gedung kamar jenazah
   c) Pembangunan/rehab gedung Haemodialisa
   d) Pembangunan/rehab gedung Instalasi Radiologi (yang diresmikan pada tahun 2008)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e) Pembangunan/rehab gedung Instalasi bedah sentral (diresmikan pada tahun 2008)

f) Pembangunan/rehab gedung poliklinik (diresmikan pada tahun 2008)

3) Tahun 2008 yaitu:

a) Pembangunan gedung rawat Inap kelas II menjadi Rawat Inap kelas I

b) Pembangunan gedung Rawat Inap kelas II

c) Pembangunan gedung ICU Anesthesi

d) Pembangunan Tandon air dibawah tanah

4) Tahun 2009 yaitu:

a) Pembangunan gedung Instalasi Pelayanan Intensif Terpadu (IPIT)

b) Pembangunan lanjutan gedung Rawat Inap kelas I

c) Pembangunan lanjutan gedung Rawat Inap kelas II,

Pembangunan ketiga gedung tersebut selesai pada akhir Desember 2009 dan telah diresmikan pada tanggal 27 januari 2010 oleh Bupati Sidoarjo.

4. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Langkah- langkah penelitian:

a) Peneliti membuat instrument angket *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Peneliti mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada Kepala Sub Bagian Penelitian dan Pengembangan di RSUD Kabupaten Sidoarjo untuk di setujui oleh Direktur RSUD Kabupaten Sidoarjo

c) Setelah peneliti mendapatkan surat balasan dari rumah sakit serta mendapatkan Nota Dinas , yang pertama dilakukan peneliti adalah meminta data-data dari tiap-tiap ruangan rawat inap yaitu R. Tulip (kelas I), Teratai (kelas II), & Mawar Kuning (kelas III), untuk mengetahui tentang jumlah perawat di masing-masing ruangan tersebut dan juga untuk mengetahui jumlah perawat yang telah menikah, sehingga peneliti dengan mudah menentukan jumlah sampel yang representatif.

d) Sampel yang telah dipilih, diberikan kuesioner. Peneliti memberikan waktu satu minggu kepada sampel untuk mengisi kuesioner tersebut sesuai dengan perasaannya.

e) Pengambilan kuesioner sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

f) Peneliti memberikan nilai pada kuesioner yang telah diisi berdasarkan jenisnya (yaitu *favorable* dan *unfavorable*), Dan sesuai langkah-langkah penentuan scoring

g) Peneliti memasukkan data yang telah diperoleh ke dalam program *SPSS* untuk diolah menjadi sebuah data yang bisa diinterpretasi.

h) Peneliti melakukan interpretasi, menguji hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan SPSS 14.0 *for Windows* terhadap variabel *Work-Family Conflict* yang terdiri dari 24 item dan terbagi dalam 3 dimensi yang masing-masing dimensi terdiri dari 8 item, diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Melihat hasil uji validitas yang dilakukan terhadap dimensi 1, dari 8 item terdapat 7 item yang valid dan 1 item yang tidak valid sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Uji Validitas *Work-Family Conflict* Dimensi 1

Aitem	Corrected item total correlation	r tabel	keterangan
item 1	0.660	0.235	valid
item 4	0.725	0.235	valid
item 5	0.054	0.235	Tidak valid
item 8	0.816	0.235	valid
item 13	0.546	0.235	valid
item 16	0.609	0.235	valid
item 17	0.587	0.235	valid
item 19	0.573	0.235	valid

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 7 item yang valid yaitu item nomor 1, 4, 8, 13, 16, 17,19, dan satu item yang tidak valid yaitu item 5.

b) Melihat hasil uji validitas yang dilakukan terhadap dimensi 2, dari 8 item, semuanya valid sebagaimana pada tabel di bawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2

Uji Validitas *Work-Family Conflict* Dimensi 2

Aitem	Corrected item total correlation	r tabel	keterangan
item 2	0.816	0.235	valid
item 6	0.661	0.235	valid
item 9	0.717	0.235	valid
item 11	0.821	0.235	valid
Item 14	0.799	0.235	valid
Item 15	0.678	0.235	valid
Item 21	0.809	0.235	valid
Item 24	0.650	0.235	valid

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dinyatakan bahwa semua item pada dimensi 2 valid.

c) Melihat hasil uji validitas yang dilakukan terhadap dimensi 3, dari 8 item semua item valid sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Uji Validitas *Work-Family Conflict* Dimensi 3

Aitem	Corrected item total correlation	r tabel	keterangan
item 3	0.540	0.235	valid
item 7	0.530	0.235	valid
item 10	0.447	0.235	valid
item 12	0.540	0.235	valid
Item 18	0.655	0.235	valid
Item 20	0.677	0.235	valid
Item 22	0.384	0.235	valid
Item 23	0.720	0.235	valid

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dinyatakan bahwa semua item pada dimensi 3 valid.

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji validitas yang dilakukan untuk angket Stres Kerja dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05 atau 5%, dari jumlah total item yang ada yaitu 28 item terdapat 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

item yang valid, Untuk lebih jelasnya seperti terdapat pada tabel di bawah ini:

1) Melihat hasil uji validitas yang dilakukan terhadap dimensi 1, dari 10 item semua item dinyatakan valid sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4

Uji Validitas Stres Kerja Dimensi 1

Aitem	Corrected item total correlation	r tabel	keterangan
item 1	0.880	0.235	valid
item 3	0.725	0.235	valid
item 5	0.781	0.235	valid
item 8	0.843	0.235	valid
item 11	0.769	0.235	valid
item 12	0.723	0.235	valid
item 14	0.733	0.235	valid
item 19	0.711	0.235	valid
item 25	0.803	0.235	valid
item 28	0.713	0.235	valid

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dinyatakan bahwa semua item pada dimensi 1 valid.

2) Melihat hasil uji validitas yang dilakukan terhadap dimensi 2, dari 10 item semua item dinyatakan valid sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5

Uji Validitas Stres kerja Dimensi 2

Aitem	Corrected item total correlation	r tabel	keterangan
item 2	0. 835	0.235	valid
item 4	0.656	0.235	valid
item 10	0.685	0.235	valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

item 13	0.727	0.235	valid
item 16	0.762	0.235	valid
item 17	0.865	0.235	valid
item 18	0.567	0.235	valid
item 20	0.236	0.235	valid
item 21	0.826	0.235	valid
item 27	0.523	0.235	valid

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dinyatakan bahwa semua item pada dimensi 1 valid.

3) Melihat hasil uji validitas yang dilakukan terhadap dimensi 3, dari 8 item terdapat 7 item yang valid dan 1 item yang lainnya tidak valid sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6

Uji Validitas Stres kerja Dimensi 3

Aitem	Corrected item total correlation	r tabel	keterangan
item 6	0. 759	0.235	valid
item 7	0.476	0.235	valid
Item 9	0.696	0.235	valid
item 15	0.754	0.235	valid
item 22	0.538	0.235	valid
item 23	0.599	0.235	valid
item 24	0.706	0.235	valid
item 26	0.228	0.235	tidak valid

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 7 item yang valid yaitu item nomor 6, 7, 9, 15, 22, 23,24, dan satu item yang tidak valid yaitu item 26.

Berdasarkan uji reliabilitas dengan taraf kesalahan 0,05 atau 5% terhadap Faktor-faktor Work-Family Conflict dan Stres kerja diperoleh gambaran reliabilitas sebagai berikut:

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Work-Family Conflict	0,946	Sangat Reliabel
2	Stres Kerja	0,941	Sangat Reliabel

Sebelum melangkah pada tahapan uji korelasi, perlu dilakukan Uji Prasyarat untuk mengetahui normalitas data yang dalam hal ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, untuk lebih jelasnya, berikut disajikan tabel hasil uji normalitas menggunakan SPSS 14.0 *for Windows*:

Tabel 4.8

Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (a)

No	Statistic	df	sig.	ket.
WFK	0.212	75	0.000	Tidak normal
STK	0.198	75	0.000	Tidak normal

a Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan uji normalitas diatas, dapat dilihat bahwa baik data *Work-Family Conflict* maupun Stres kerja keduanya sama-sama tidak memenuhi syarat normalitas data karena sig < 0.05 sedangkan syarat suatu data dikatakan normal apabila signifikansi > 0.05.

Berkaca pada hasil normalitas diatas, maka tidak munkin untuk melakukan uji korelasi *Product Moment* seperti yang telah direncanakan sebelumnya, karena uji korelasi *Product Moment* hanya dapat diterapkan pada data yang berdistribusi normal, oleh sebab itu, peneliti kemudian beralih pada pengguaan Statistik Non Parametrik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yaitu menggunakan uji korelasi *Kendall's Tau* karena uji korelasi ini tidak mengharuskan data berdistribusi normal, dan dapat diterapkan pada sampel yang besar.

Namun, sebelum melakukan uji korelasi Kendall's Tau, harus dilihat terlebih dahulu apakah datanya berbentuk interval ataukah ordinal, jika data berbentuk interval seperti dalam penelitian kali ini maka data harus dirubah menjadi ordinal dengan cara me-rangking data tersebut terlebih dahulu.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak Ada Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja Karyawan

Ha: Ada Hubungan Antara Work-Family Conflict dengan stres kerja Karyawan

Tabel 4.9 Hasil Uji korelasi Kendall's Tau

			WFK	Stres Kerja
Kendalls Tau	Rank WFK	Correlation Coefficient	1.000	.986(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	75	75
	Rank Stres Kerja	Correlation Coefficient	.986(**)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	75	75

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel uji korelasi *Kendall's tau* diatas, diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 yang artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dan bahwa terdapat adanya Hubungan yang signifikan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres kerja

C. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji apakah terdapat hubungan positif antara *Work-Family Conflict* dengan Stres kerja. Pada penelitian ini Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Stres kerja signifikan, karena signifikansi yang diperoleh dari penelitian ini sebesar 0,000<0,05, artinya *Work-Family Conflict* sebagai *Antiseden* Stres Kerja, dapat digunakan untuk memprediksi Stres kerja,

Dari hasil *Kendall's tau* pada tabel 4.9, terdapat koefisien korelasi sebesar 0,986 artinya 97,2% Stres kerja dipengaruhi oleh *Work_Family Conflict* sedangkan sisanya 2,8% (100%-97,2%) Stres kerja dipengaruhi oleh faktor yang lain. Tanda koefisien korelasi tersebut positif maka hubungan diantara *Work-Family Conflict* dengan Stres kerja bersifat searah artinya Semakin tinggi kualitas *Work-Family Conflict*, semakin tinggi pula Stres kerja karyawan di ruang rawat inap di RSUD Kabupaten Sidoarjo.

Untuk menguji signifikansi korelasi Kendalls Tau maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$Z=\frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

t = Harga koefisien korelasi Kendal Tau

N = Jumlah sampel

Pengujian koefisien korelasi:

Berdasarkan uji Z

$$Z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,986}{\sqrt{\frac{2(2 \bullet 75+5)}{9 \bullet 75(75-1)}}}$$

$$Z = \frac{0,986}{\sqrt{\frac{2(155)}{675(74)}}}$$

$$Z = \frac{0,986}{\sqrt{\frac{310}{49950}}}$$

$$Z = \frac{0,986}{\sqrt{0,0062}}$$

$$Z = \frac{0,986}{0,0787}$$

$$Z = 12,52$$

Hipotesis:

Ho = harga koefisien korelasi tidak signifikan

Ha = harga koefisien korelasi signifikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengujian:

Jika Z hitung > 0,05, maka Ho ditolak

Jika Z hitung < 0,05, maka Ha ditolak

Berdasarkan uji signifikansi untuk menggeneralisasikan yakni dengan membandingkan harga Z hitung dengan Z tabel, yang mana Z tabel disini diperoleh melalui uji dua pihak dengan taraf kesalahan 5% (5% dibagi 2 menjadi 2,5%, dengan α = 5% maka luas kurva normal adalah 50%-2,5%= 47,5% atau 0,475, karena memakai uji dua pihak, maka pada tabel Z, untuk luas 0,475 maka didapat nilai Z tabel = 1,96. Karena harga Z hitung lebih besar dari Z tabel (12,25>1,96), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya harga koefisien korelasi signifikan, dan membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja.

Dan kondisi ini bisa terjadi dua arah (saling mempengaruhi), artinya bahwa *Work- Family Conflict* yang terjadi akan menimbulkan stres kerja dan sebaliknya stres dalam bekerja juga akan berpengaruh terhadap timbulnya *Work-Family Conflict*.

Dalam penelitian juga dilakukan analisis tambahan mengenai perbedaan tingkat stres kerja akibat *Work-Family Conflict* berdasarkan jenis kelamin karyawan.

Profil responden berdasarkan jenis kelamin menjelaskan bahwa 67 orang responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah wanita, sedangkan sisanya atau sebanyak 8 orang adalah laki-laki.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Profil responde berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10 Uji kendall's Tau Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	signifikansi
1	Laki-laki	8	0.002
2	Perempuan	67	0.000

Berdasarkan tabel diatas, pada karyawan laki-laki didapatkan signifikansi sebesar 0,002 < 0,050 yang artinya ada Hubungan Antara *Work-Family Conflict* dengan Stres kerja pada karyawan Laki-laki, begitu juga pada karyawan wanita menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 < 0,050, yang artinya Ada Hubungan yang signifikan Antara *Work-Family Conflict* dengan stres Kerja pada karyawan Wanita di ruang rawat inap RSUD kabupaten Sidoarjo. Hanya saja tingkat signifikansi pada karyawan wanita lebih tinggi daripada karyawan laki-laki.

Banyaknya jumlah perawat wanita berhubungan dengan adanya perubahan demografi tenaga kerja yaitu peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja, dan hal ini mendorong terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang dikarenakan adanya profesi ganda.

Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami *Work-Family Conflict* khususnya *family interference with work*.

igilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(Berk et al, dalam Gutek, 1991). Sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga pria dilaporkan lebih banyak mengalami *Work-Family Confict* khususnya *work interference with family* daripada wanita.

Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis karyawan (Bedeian et al dalam Thomas & Ganster, 1995). Kahn, et al dalam Thomas & Ganser (1995) menggunakan teori peran dalam menjelaskan tekanan tersebut yang biasa disebut dengan konflik antar peran *(interrole conflict)*. Konflik antar peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksaan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres. *Work-Family Conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga.

Quinn & Staines (1979) dalam Thomas & Ganster menjelaskan dalam surveynya mengenai *Work-Family Conflict* bahwa 38% pria dan 43% wanita yang telah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami *Work-family Conflict*. Sejak saat itu banyak peneliti yang mengaitkan hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stres dan hasil yang diperoleh mengindiksikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak hanya menyebabkan stres kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran kerja, penyakit jantung, dsb.

Hanya saja kelemahan dari penelitian ini karena tidak didukung oleh variabel moderasi seperti adanya shift kerja, usia pernikahan, beban kerja, jumlah anak ataupun variabel-variabel lainnya, sehingga sulit untuk memprediksi timbulnya *Work-Family Conflict* yang berdampak pada timbulnya stres kerja secara lebih mendetail, oleh sebab itu, hal ini perlu dijadikan bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan analisis data yang diuperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa:

Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-Family Conflict* dengan Stres Kerja Karyawan di Ruang rawat Inap Kelas (I, II, dan III) RSUD Kabupaten Sidoarjo.

Selain itu didapatkan arah hubungan yang positif antara kedua variabel, Dengan kata lain, semakin tinggi *Work-Family Conflict* seseorang, semakin tinggi pula Stres Kerjanya, dimana sumbangan efektif *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja Sebesar 97,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

B. Saran

1. Peneliti sebaiknya mendalami teori lebih detail, sehingga variabel-variabel yang sebenarnya berkaitan dengan konstruk dapat ditanyakan lebih lengkap dalam kuesioner yang diberikan kepada partisipan agar diperoleh data yang lengkap pula, misalnya, apakah partisipan memiliki pengasuh atau pembantu rumah tangga, atau adanya anggota keluarga lain yang ikut membantu peran seorang perawat dirumah.
2. Peneliti juga perlu melihat adanya hubungan antar variabel berdasrkan kategori tertentu, seperti kepemilikin anak, usia pernikahan, *shift* kerja,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

usia, jam kerja, beban kerja, dsb, sehingga diperoleh analisa yang lebih mendetail.

3. Melihat hasil penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang positif antara *Work-Family Conflict* dengan stres kerja karyawan, maka pembuat kebijakan di RSUD kabupaten Sidoarjo perlu lebih memperhatikan faktor-faktor penyebab timbulnya *Work-Family Conflict* yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan, karena hal tersebut tidak hanya berdampak pada kondisi psikis karyawan, tapi juga terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan terhadap outcome organisai (pelayanan, pengeluaran secara finansial).
4. Pihak rumah sakit juga perlu menciptakan atmosfir bekerja yang mendukung peran wanita khususnya dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam keluarga. Misalnya adalah perilaku supportif atasan kepada karyawati dalam menyikapi tuntutan-tuntutan diluar pekerjaan. Sehingga mengurangi tekanan dari organisasi, walaupun begitu perilaku supportif ini harus diterapkan secara bijaksana agar tidak menyalahi prosedur yang sudah ada dan merugikan perusahaan.
5. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan diluar kerja (Work-Life balance) merupakan hal yang penting bagi setiap orang, karena berkaitan dengan kepuasan pernikahan dan kepuasan hidup secara keseluruhan, maka bagi perawat ruang rawat inap RSUD Kabupaten Sidoarjo khususnya yang telah berkeluarga baik laki-laki maupun perempuan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk menyusun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

strategi pengaturan waktu dan peran secara individual maupun bersama pasangan agar tidak terjadi *Work-Family Conflict* antara pekerjaan dan keluarga dan mengurangi timbulnya Stres Kerja .

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Acandra. (2010, Mei). *Respon Stres Bayi Laki dan Perempuan Beda.* Diakses pada tanggal 23 Februari 2011 dari http://www1.kompas.com/read/xml/2010/05/03/15511370/respon.stres.bayi. laki. dan.perempuan.beda

Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja.* Jakarta: Rineka Cipta

Anwar, A. (2009). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Dengan SPSS Dan EXCEL.* Kediri: IAIT PRESS

Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Yogyakarta: Rineka Cipta

Assegaf, Y.U. (2005). *Pengaruh Konflik Peran dan Stres kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Jurnal Akuntansi & Bisnis* Vol. 5 No. 2

Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Boyar, Scott L., Carl P. Maertz, *et al.* (2008), "*The Impact of Work/Family Demand on Work-Family Conflict. Journal of Managerial Psychology.* Vol. 23, No. 3: 215-235"

Burke, R. (1986). "*Occupational Life Stress and The Family: Conceptual Frameworks and Research Findings*". *International Review of Applied Psychology,* 35: 347-369.

Carlson, D.S., K.M. Kacmar., & L.P. Stepina. (1995). *An Examination of Two Aspect of Work-Family Conflict: Time and Identity. Woman in Management Review.* Vol. 10, No. 2: 17-25

Carruthers. (1997). *Altruism and Nursing.* Available FTV: Diakses pada tanggal 6 Februari 2011 dari *http:/www.exampleesays.com/viewpaper/83206.htm.*

Cooper, C. L. (1995). *Managerial Occupational and Organizational Stres Research.* Available at;_*http://www.ashgate.com* pada tanggal 17 Juni 2011

Drumheller, L. (2005). "*Gender Differences in Stress and Coping Style.*" *Radford University. jurnal (on-line).* Diakses pada tanggal 31 januari 2011 dari *http://nreilly.asp.radford.edu/p611%20papers%202005/lauren%20drumheller.doc*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gabriel, Phyllis and M.R. Liimatainen (2000). *Mental Health in the Workplace: Introduction, International Labour Organization*, Geneva: Standard Life

Greenhouse, J. H. & Nicholas J.B. (1985). "*Sources of conflict between Work and Family Roles". The academy of management Review*. Vol. 10. No. 76-78

Grzywacz, et al. (2007). *Work–Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latinos* dalam *Journal of Applied Psychology* Vol. 92 No. 4

Gutek, B A; Searle, S; Klepa, L. 1991. *Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. Journal of Applied Psychology*, Vol.76, No.4, p:560-568.

Hawari, D. (2001). *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*, Jakarta : Gaya Baru.

Herscher, E. (2009, Januari). *Stress and Gender*. Diakses pada tanggal 23 Februari 2011 dari http://www.cvshealthresources.com/topic/stressgender

Humphrey, et al. (2005). "*Investigating Role Strain and Stress in Dual-Earner and Single-Earner Families Journal"* . Mississippi State University

Muhid, A. (2010). *Analisis Statistik*. Surabaya: LEMLIT IAIN Sunan Ampel Surabaya

National Safety Council, 2004. *Manajemen Stres*. Jakarta : EGC

Nursalam. (2001). *Proses & Dokumentasi Keperawatan Konsep & Praktek*. Salemba Medika: Jakarta.

Parasuraman, S, & Alutto, J. A (1984). "*Sources of Outcomes of Stress in Organization Setting: Toward the Development of a Structural Model, Academy of Management Journal*, 27 (2), 330-350"

Posig, Margaret & Jill Kickul. (2004). *Work Role Expectations and Work-Family Conflict: Gender Differences in Emotional Exhaustion. Woman in Management Review*. Vol. 19, No. 7: 373-386

Rice P. L. 1992. *Stres and Health, 2nd ed. Pacific Grove*, California, Brooks/Cole.

Rivai, Veithzal & Ella.JS. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Siswanti, Y. 2006. *Analisis pengaruh Stres kerja dalam Memediasi Hubungan antara Politik Organisasional dengan Perilaku Agresif* dalam JSB Vol. 11 No. 2

Suratman, W. (1957). *Metode Penelitian Dasar Dan Teknik Research*. Bandung: Tirto

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Thomas, L T and Ganster, D C. 1995. *Impact of Family-Supportive Variables on Work-Family Conflict and Strain : A Control Perspective*. Journal of Applied Psychology, Vol.80, No.1, p:6-15.

Triaryati, N. (2003). *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover* dalam Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No. 1

Usman, H. 1996. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara

UU. Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan

Wahyuningsih, M. (2010, Juni). *Perempuan Dua Kali Lebih Rentan Stres Karena Pengaruh Hormon.* Diakses pada tanggal 23 Februari 2011 dari http://www. detikHealth.com

Wijono, Sutarto. 2006. *Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya* dalam INSAN Vol. 8 No. 3

Yang, N. (2000). *Sources of Work-Family Conflict* : A Sino-U.S. *Comparison of The Effects of Work and Family Demands* dalam *Academy of Management Journal* Vol. 43 no. 1

Yildirim, D. & Aycan, Z (2008). "*Nurses' work demand and work-family conflict: A questionnaire survey*" dalam *International Journal Of Nursing Studies*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id