

HUBUNGAN TUNTUTAN PEKERJAAN DENGAN *WORK TO FAMILY CONFLICT* DALAM MEWUJUDKAN KESEHATAN MENTAL (STUDI KESEHATAN KERJA) PERAWAT RSU X

Rizqy Kartika Sari^{1*}

Program Studi Sarjana Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sekolah Vokasi, Universitas
Sebelas Maret¹

*Corresponding Author : rizqykartikasari@staff.uns.ac.id

ABSTRAK

Karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam proses pemberian layanan dalam industri pelayanan jasa, khususnya bidang kesehatan karena ada kontak langsung antara individu pemberi dan penerima layanan. Mempekerjakan perawat dengan kesehatan psikologis yang buruk berdampak negatif pada organisasi pelayanan kesehatan. Profesi perawat yang penuh tekanan dan tantangan membuat perawat menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dampak *work family conflict* yang merupakan komponen *work family balance* dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental tenaga kerja. Tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kondisi kesehatan mental tenaga kerja. Rumah Sakit Umum X memerlukan karyawan yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tuntutan pekerjaan dengan *work to family conflict* perawat rumah sakit umum x. metode penelitian Adalah kuantitatif dengan rancang bangun cross sectional. Pemilihan sampel menggunakan simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 84 Perawat Rumah Sakit Umum X. Analisis data yang digunakan adalah korelasi spearman's rho. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan tuntutan pekerjaan dan *work to family conflict* pada Perawat Rumah Sakit Umum X (p-value 0,000). Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan tuntutan pekerjaan dengan *work to family conflict*. Semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi pula *work to family conflict* yang dialami oleh Perawat Rumah Sakit X.

Kata kunci : perawat, tuntutan pekerjaan, *work to family conflict*

ABSTRACT

Employees are an important element in the service delivery process in the service industry, especially in the health sector because there is direct contact between individuals who provide and receive services. Hiring nurses with poor psychological health has a negative impact on health care organizations. The stressful and challenging nursing profession makes nurses face difficulties in balancing work and family life. The impact of work-family conflict, which is a component of work-family balance, can affect the mental health of workers. Job demands can affect the mental health of workers. This study aims to determine the relationship between job demands and work-to-family conflict among nurses at General Hospital X. The research method is quantitative with a cross-sectional design. Sample selection uses simple random sampling. The sample in this study was 84 nurses at General Hospital X. Data analysis used Spearman's rho correlation. The results showed a relationship between job demands and work-to-family conflict among nurses at General Hospital X (p-value 0.000). The conclusion of this study is that there is a relationship between job demands and work-to-family conflict. The higher the job demands, the higher the work-to-family conflict experienced by nurses at Hospital X.

Keywords : job demand, nurse, work to family conflict

PENDAHULUAN

Dunia kerja menuntut seluruh karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan dituntut memiliki kualitas yang baik dalam berbagai aspek untuk menunjang kinerja perusahaan (Sherin Azzahra et al., 2022). Karyawan adalah aset perusahaan untuk menyusun dan mengimplementasikan strategi (Mariami, 2018). Kemampuan karyawan adalah sumber

daya potensial untuk keberlanjutan kompetisi perusahaan (Fareed et al., 2016). Kemampuan karyawan membantu perusahaan memperoleh keunggulan dibandingkan dengan kompetitornya (Salami et al., 2020). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, menjelaskan Rumah Sakit adalah perusahaan bersifat padat karya, modal dan teknologi yang memberikan produk utama berupa jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam proses pemberian layanan dalam industri pelayanan jasa, khususnya bidang kesehatan karena ada kontak langsung antara individu pemberi dan penerima layanan. Perawat adalah individu yang telah menyelesaikan kursus keperawatan dasar dan dikualifikasikan serta disahkan oleh badan-badan profesional untuk mempromosikan kesehatan yang baik dan memberikan perawatan langsung bagi yang sakit (*World Health Organization*, 2017).

Perawat merupakan karyawan terbanyak di industri pelayanan kesehatan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2021). Perawat mempunyai waktu kontak dengan pasien lebih lama dibandingkan profesi lain, sehingga mereka mempunyai peranan penting dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Maweikerea et al., 2021). Masalah kesehatan mental yang dialami perawat, sebanyak 39,1%, mengalami gangguan stres, kecemasan, dan depresi (Chew, 2020). Paparan berbagai jenis masalah kesehatan mental menempatkan perawat pada risiko kesehatan psikologis yang buruk, sehingga membawa hasil negatif terhadap produktivitas dan kinerja (Aturrizki et al., 2022). Mempekerjakan perawat dengan kesehatan psikologis yang buruk berdampak negatif pada organisasi pelayanan kesehatan. Profesi perawat yang penuh tekanan dan tantangan membuat perawat menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dampak *work to family conflict* dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental tenaga kerja (Dewi et al., 2021). Sumber penyebab stres memiliki potensi menyebabkan *work family conflict* (Frone, 2003).

Penilaian kinerja perawat Rumah Sakit X tahun 2020 sebanyak 59 perawat termasuk kategori kinerja cukup dan 7 perawat termasuk kategori kinerja kurang. *Work family conflict* yang merupakan komponen dari *work family balance* biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga (Frone, 2003). Tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap *work family conflict* (Nikmah et al., 2022). Komponen pertama dari *work family balance* yaitu *work family conflict*, yang merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal atau dapat juga diartikan bahwa partisipasi dalam peran pekerjaan menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran keluarga maupun sebaliknya (Greenhaus et al., 2003). Konflik pekerjaan keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga tidak sesuai, misalnya konflik yang terjadi ketika pekerjaan mengganggu keluarga (Carlson et al., 2000).

Work-family conflict terbagi menjadi tiga aspek utama, yaitu, *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, dan *Behavior-Based Conflict*. *Time-Based Conflict* terjadi ketika pekerjaan menyita terlalu banyak waktu sehingga individu kesulitan memenuhi tanggung jawab keluarga (Ariana & Riana, 2016). *Strain-Based Conflict* muncul ketika tekanan emosional dari pekerjaan terbawa ke dalam kehidupan keluarga, membuat individu sulit menjalankan perannya di rumah dengan baik. Sementara itu, *Behavior-Based Conflict* terjadi ketika perilaku yang diterapkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan harapan keluarga (Akhmal et al., 2023). Rumah Sakit Umum (RSU) X memerlukan karyawan yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal kepada masyarakat. Kualitas pelayanan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kondisi karyawan. Pengaruh *work family conflict* pada karyawan salah satunya

bisa dilihat dari kinerja karyawan (Qodrizana & Musadieq, 2018). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, yaitu *work family conflict* (Rivai, 2015). Studi pendahuluan pada 29 Januari 2022 perawat di RSUD X mendapatkan data awal tingkat *work family conflict* dari 10 responden didapatkan 4 responden kategori tinggi, 4 responden kategori sedang dan 2 responden dalam kategori rendah. Hasil observasi awal diperoleh perawat terlihat lelah dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan tuntutan pekerjaan dengan *work family conflict* pada perawat Rumah Sakit Umum (RSU) X.

METODE

Pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancang bangun cross sectional. Penelitian ini dilakukan dari November 2021 sampai Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit X berjumlah 106 karyawan. Sampel penelitian menggunakan *simple random sampling*, didapatkan besar sampel adalah 84 karyawan. Penelitian terdiri dari variabel bebas adalah tuntutan pekerjaan, variabel terikat adalah *work-to-family conflict*. Tuntutan pekerjaan merupakan tekanan dari peran pekerjaan yang mengharuskan adanya usaha yang dilakukan secara terus menerus. Tuntutan pekerjaan menggunakan kuesioner tuntutan pekerjaan. Kuesioner tuntutan pekerjaan menggunakan skala likert, kemudian skor dijumlahkan dan mendapat skor rata-rata responden. Variabel *work to family conflict* menggunakan kuesioner *work to family conflict*. Persepsi diukur dengan Skala Likert, kemudian skor dihitung dengan menjumlahkan jawaban dan membagi dengan jumlah item untuk memperoleh rata-rata tiap responden.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diserahkan langsung kepada responden. Kuesioner dari 10 pertanyaan terkait tuntutan pekerjaan dan 9 pertanyaan terkait *work to family conflict*. Instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan mengedarkan kuesioner kepada perawat untuk diisi secara mandiri. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman's rho. Pengolahan data diterapkan menggunakan *software statistik* SPSS. Penelitian telah mendapat persetujuan etik dari Komite Etik Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Airlangga (No. 215/HRECC.FODM/V/2022).

HASIL

Tabel 1. Tabulasi silang Tuntutan Pekerjaan dan Work to Family Conflict pada Perawat Rumah Sakit Umum X tahun 2022

Work Balance	Family	Tuntutan Pekerjaan					
		Rendah		Sedang		Tinggi	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Work to Family Conflict	Rendah	7	77,8	30	49,2	2	14,3
	Sedang	2	22,2	26	42,6	7	50,0
	Tinggi	0	0	5	8,2	5	35,7
Total		9	100	61	100	14	100

Tabel 1 didapatkan perawat yang memiliki tuntutan pekerjaan kategori rendah dengan *work to family conflict* kategori rendah sebanyak 77,8% perawat, kategori sedang sebanyak 22,2% perawat. tuntutan pekerjaan kategori sedang dengan *work to family conflict* kategori rendah sebanyak 49,2% perawat, kategori sedang sebanyak 42,6% perawat, dan kategori tinggi sebanyak 8,2% perawat. tuntutan pekerjaan kategori tinggi dengan *work to family conflict* kategori rendah sebanyak 14,3% perawat, kategori sedang sebanyak 50% perawat, dan kategori tinggi sebanyak 35,7% perawat.

Tabel 2. Uji Hipotesis

Variabel	r	p
Tuntutan Pekerjaan dan <i>Work to Family Conflict</i>	0,386	0,000

Tabel 2 menunjukkan hasil uji korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel tuntutan pekerjaan dan *work to family conflict* pada Perawat Rumah Sakit Umum X. Uji Korelasi menunjukkan hasil r sebesar 0,386 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara tuntutan pekerjaan dan *work to family conflict* pada perawat Rumah Sakit Umum X. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

PEMBAHASAN

Tuntutan pekerjaan pada penelitian ini yang disajikan dalam tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki tuntutan pekerjaan kategori sedang. Tuntutan pekerjaan harus diminimalisir agar tidak menjadi sumber penyebab stres (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Mayoritas responden dengan tuntutan pekerjaan kategori rendah memiliki tingkat *work to family conflict* kategori rendah. Tuntutan pekerjaan kategori tinggi memiliki *work to family conflict* kategori sedang. Uji hubungan tuntutan pekerjaan yang disajikan dalam tabel 2 terhadap *work to family conflict*. Sejalan dengan penelitian job demands (*work overload*, tuntutan kognitif, dan tuntutan emosi) berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict* karyawan (Anggraeni & Wahyuni, 2019). Sejalan dengan penelitian bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap *work to family conflict* (Nikmah et al., 2020). Tuntutan pekerjaan memiliki efek langsung maupun tidak langsung pada *work family balance* melalui *work to family conflict* (Sarwar et al., 2021). Tuntutan pekerjaan sebagai prediktor paling penting dari *work family conflict* (Sarwar et al., 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan adalah prediktor yang menonjol dari konflik pekerjaan ke keluarga atau *work family conflict* (Lapierre et al., 2018).

Tuntutan pekerjaan dapat berubah menjadi penyebab stres ketika upaya yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut, sebagai contoh ketika tuntutan pekerjaan merupakan tingginya tekanan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kurang mendukung, dan tuntutan emosional melalui interaksi sosial (Skaalvik, 2020). Tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani karena tuntutan dalam aspek pekerjaan yang semakin meningkat (Diana & Frianto, 2020). Tuntutan dalam pekerjaan meliputi beban pekerjaan yang berat berpengaruh pada konflik antara pekerjaan dan keluarga (Boyar et al., 2008). *Work family conflict* ini apabila tidak ditangani dengan baik dan tepat memungkinkan pekerja yang mengalaminya merasakan kondisi yang kompleks serta berbagai permasalahan psikologis terutama pada pekerjaan yang mereka sedang jalani. *Work family conflict* muncul ketika ada ketidakmampuan untuk mendamaikan tuntutan tanggung jawab keluarga dan karir Darmawati 2019).

Keadaan ini sering muncul ketika seseorang berusaha memenuhi persyaratan fungsinya di tempat kerja dan terpengaruh oleh kapasitas orang lain. *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan yang berakibat pada sulitnya pelaksanaan dan tanggung jawab antar peran (Ekawarna, 2018). *Work family conflict* berakibat pada stres kerja karena adanya konflik antar peran yaitu konflik antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara tuntutan pekerjaan dan *work to family conflict* pada Perawat Rumah Sakit Umum X, dengan p-value sebesar 0,000.

Lebih tinggi tuntutan pekerjaan yang dialami oleh Perawat, lebih tinggi pula *work to family conflict*. Tuntutan pekerjaan terbukti berkaitan dengan *work to family conflict*, sehingga perlu dilakukan pengaturan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada perawat agar dapat mewujudkan kesehatan mental yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada jajaran pimpinan Rumah Sakit Umum X dan Perawat Rumah Sakit Umum X yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Asitya, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918.
- Anggraeni, M., & Wahyuni, Z. I. (2019). Pengaruh *Job Demands*, Dukungan Sosial Suami, dan Faktor Demografi terhadap *Work-Family Conflict* Karyawati Bank yang telah Menikah. *Humanitas*, 3(3), 227–244.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh *Job Demands* dan *Job Resources* terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Ariana, I., & Riana, I. (2016). Pengaruh Work-family conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan *Counter Handphone* Oppo di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(5), 73–86.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C., & Carr, J. C. (2008). *The impact of work/family demand on work-family conflict*. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215–235.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 249–276.
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati. (2021). *Family Work Conflict in the Pandemic Period for Indonesian Medical Representatives: The Meaningful Role of Work and Psychological Capital*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 9914–9926.
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara *Job Demand* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA : Journal of Business and Innovative Management*, 3(1), 17–33.
- Fareed, M., Noor, W. S. W. M., Isa, M. F. M., & Salleh, S. S. M. . (2016). *Developing human capital for sustainable competitive advantage : the roles of organizational culture and high performance work system*. *International Journal of Economic Perspectives : IJEP*, 10(4), 655–673.
- Frone, M. R. (2003). *Work Family Balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. ., Collins, K. ., & Shaw, J. . (2003). *The relation between worklife balance and Quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2021). Profil Kesehatan Indonesia 2020.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., DiRenzo, M. S., & Shao, P. (2018). *A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385–401.
- Maharani, A. Z. (2024). Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi PT Cantika Puspa Pesona. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(3), 80–93.
- Mariami, I. (2018). Analisis Persaingan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 120–123.
- Maweikerea, Y., Manampiring, A. E., & Toarc, J. M. (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 9(1), 71–77.
- Nikmah, F., Indrianti, T., & Pribadi, J. D. (2020). *The Effect of Work Demand, Role Conflict, and Role Ambiguity on Work-Family Conflict (Impact of Work From Home due to The Covid-19 Pandemic). Journal of Family Sciences*, 5(2), 92–102.
- Nikmah, F., Indrianti, T., & Pribadi, J. D. (2022). *The Effect of Work Demand, Role Conflict, and Role Ambiguity on Work-Family Conflict (Impact of Work From Home due to The Covid-19 Pandemic). Journal of Family Sciences*, 5(2), 92–102.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). *Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61.
- Qodrizana, D. L., & Musadieuq, M. Al. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–10.
- Salami, M. M., Kencana, P. N., Apriansyah, M., Agrasadya, & Irawati, L. (2020). Pengembangan SDM Rumah Sakit dalam Menghadapi Era Globalisasi dan Persaingan Bebas. *Jurnal Dedikasi PKM UNPAM*, 1(2), 68–72.
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). *A Job Demand-Resource Model of Satisfaction With Work-Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. Sage Journal*, 11(2), 1–19.
- Sherin Azzahra, Awalya, S. S., Priyani, P., & Fadilah, M. I. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. *Jurnal Manajemen Sosial Dan Ilmu Pendidikan*, 3(1), 150–162.
- Skaalvik, C. (2020). *Emotional exhaustion and job satisfaction among Norwegian school principals: relations with perceived job demands and job resources. International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 1–25.
- World Health Organization. (2017). *Nursing and Midwifery in the History of the World Health Organization 1948-2017*.