

Studi Korelasi Beban Kerja dengan *Work-Family Conflict* pada Perawat Wanita yang Sudah Menikah

Correlation Study Between Workload with Work-Family Conflict on Married Nurse

¹Fahlevi Anwar, ²Fanni Putri Diantina

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹fahlevianwark@gmail.com, ²fanni.putri@gmail.com

Abstract. Workload is employee's perception about a whole activity that should be done in certain time represented by physical as well as psychological work load. Workload issues has a wide impact so that should be given further attention especially for nurses. Beside that nurses especially in Muhammadiyah Hospital's Inpatient is dominated by female nurses. In general, suited for condition in Indonesia this far usually woman prefer to took care of family so that if there's a mother that took job potentially there's work-family conflict. Work-Family Conflict is one of the forms of interrole conflict namely pressure or imbalance of roles between roles at work, with roles in the family. This research used correlation in order to know how closely the relationship workload with work-family conflict on married female nurses Inpatient Muhammadiyah Hospital Bandung. The study population was 30 married female nurses inpatient Muhammadiyah Hospital Bandung. Measuring instrument used for measure workload is a developed by the researchers based on the theory Girdano, D. E., and G. S. Everly. While measuring instrument work-family conflict is a tool standard measure of Carlson et al. Work / Family Conflict Scale designed by Carlson (2000). The results of this study is that there is a negative correlation between workload with work-family conflict on married female nurses Inpatient Muhammadiyah Hospital Bandung with a correlation value -0.135 which means the higher the workload, the lower work-family conflict, as well as otherwise.

Keywords: Workload, Work-family conflict, Nurse, Muhammadiyah Hospital Bandung.

Abstrak. Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Masalah beban kerja memiliki dampak yang luas sehingga harus menjadi perhatian terlebih bagi profesi perawat. Selain itu para perawat khususnya di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah ini didominasi oleh para perawat wanita. Secara umum, disesuaikan dengan keadaan di Indonesia selama ini bahwa biasanya wanita lebih cenderung mengutamakan untuk mengurus rumah tangga sehingga jika terdapat seorang ibu yang bekerja maka akan berpotensi memiliki konflik peran ganda (*work-family conflict*). *Work-Family Conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Penelitian ini menggunakan metode korelasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan beban kerja dengan *work-family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Populasi penelitian ini adalah 30 perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Alat ukur yang digunakan untuk beban kerja yaitu alat ukur yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori Girdano, D. E., and G. S. Everly. Sedangkan alat ukur *work-family conflict* yaitu alat ukur baku dari Carlson et al. *Work/Family Conflict Scale* yang dirancang oleh Carlson (2000). Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan nilai korelasi -0,135 yang memiliki arti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *work-family conflict*, begitupun sebaliknya.

Kata Kunci: Beban kerja, *Work-family conflict*, Perawat, Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002 dalam Prihatini, 2007). Sumber daya manusia yang sering menjadi perhatian di Rumah Sakit selain dokter yaitu perawat. Seorang perawat

dituntut untuk menunjukkan kemampuan dan profesionalitasnya semata dalam melaksanakan semua tindakan medis keperawatan. Seorang perawat juga diharapkan memiliki sensitivitas emosional dalam menghadapi semua pasien yang ditanganinya dengan berbagai situasi dan kondisi psikologis (Pieter & Lubis, 2010), demikian juga pada perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Hal tersebut dapat dicapai ketika perawat mampu mengatasi beban kerja yang tinggi dalam pekerjaannya.

Beban kerja menurut Keith Davis (1985) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Perawat di bagian Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung mengeluhkan tuntutan kerja yang tinggi. Kemajemukan pekerjaan membuat mereka merasa kelelahan yaitu: melayani pasien, melakukan administrasi dan menggunakan IT, juga kurangnya tenaga kerja yang membuat kelelahan tersebut semakin terasa karena harus bekerja ekstra. Disisi lain, mereka pun dihadapi dengan tanggung jawab lain yaitu tuntutan baik sebagai istri atau pun ibu.

Secara umum, disesuaikan dengan keadaan sosial budaya yang tumbuh dan berkembang di Indonesia selama ini dapat disimpulkan bahwa ada tiga tugas utama perempuan dalam rumah tangga (Putri & Purwanti, 2012) yaitu: sebagai istri, sebagai pendidik dan sebagai ibu rumah tangga. Pembagian peran antara sebagai ibu rumah tangga dan pekerja dapat menimbulkan problematika pada para ibu yang bekerja. Hal ini pun terjadi di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, dimana sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut adalah wanita. Terutama di bagian ruang rawat inap, tenaga perawat lebih didominasi oleh wanita dibandingkan dengan perawat pria. Sehingga dengan bekerjanya seorang wanita yang sudah menikah, dapat memperbesar peluang timbulnya konflik peran ganda.

Penelitian Apperson dkk (2002) mengemukakan bahwa ada beberapa tingkatan konflik peran antara pria dan perempuan, bahwa perempuan mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan perempuan memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama mereka dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerja mereka. Salah satu akibat yang harus dihadapi perempuan jika dirinya tidak mampu menyeimbangkan tuntutan atas peran keluarga dan pekerjaan adalah munculnya konflik. Semakin besar waktu, dan energi yang dicurahkan pada peran keluarga dan pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Konflik pekerjaan dengan keluarga pada perempuan berperan ganda terjadi ketika perempuan dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, dan energi dari perempuan tersebut (Prawitasari, 2007). Greenhaus & Beutell (1985), *Work-Family Conflict* yang terjadi pada perempuan akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Contohnya, konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan tingkat absensi, meningkatkan turnover, menurunkan performance, dan menurunkan kesehatan individu tersebut baik secara psikologis maupun kesehatan fisik.

Work-Family Conflict (WFC) adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (WFC), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik meneliti hubungan beban kerja dengan *work-family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

B. Landasan Teori

Everly dan Girdano (dalam Munandar 2001) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Everly dan Girdano (dalam munandar 2001) beban kerja berlebih dan beban kerja sedikit dapat dideskripsikan ke dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif:

1. Beban berlebih kuantitatif
Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini ialah desakan waktu. Waktu dalam masyarakat industri merupakan satu unsur yang sangat penting. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Ancaman akan adanya beban berlebih kuantitatif mempunyai pengaruh yang tidak baik pada para pekerja.
2. Beban terlalu sedikit kuantitatif
Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomasi dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin manjadinya majemuk pekerjaan, dilain pihak, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyerderhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Untuk jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan, untuk saat-saat lain bebannya malah berlebihan. Keadaan yang tidak tetap tersebut menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan hendak meninggalkan pekerjaan (Munandar, 2001).
3. Beban berlebihan kualitatif
Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Kemajemukan pekerjaan, menurut Everly & Girdano (1980) dalam Munandar (2001), biasanya meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut :Peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan; Peningkatan dari canggihnya informasi atau dari keterampilan yang diperlukan pekerjaan; Perluasan atau tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan; Introduksi dari rencana-rencana contingency.
Pada titik tertentu kemajemukan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut individu telah melewati kemampuan untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif. Timbullah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik (Munandar, 2001).
4. Beban terlalu sedikit kualitatif
Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebih kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Hal tersebut akan menimbulkan kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang parah.
Work-Family Conflict (WFC) adalah salah satu dari bentuk interrole conflict

yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (WFC), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan tiga aspek dari work family conflict, yaitu :

1. *Time-based conflict* : Konflik yang terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan lainnya.
2. *Strain-based conflict* : Ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran lain
3. *Behavior-based conflict* : Konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran lain.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil pengukuran mengenai hubungan beban kerja dengan *work-family conflict*, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman.

Tabel 1. hasil pengukuran mengenai hubungan beban kerja dengan *work-family conflict*

Variabel	r_s	Derajat Keeratan
Beban Kerja dan <i>Work-family conflict</i>	-0,135	Sangat rendah

Hasil dari penggalan data yang dilakukan pada 30 orang perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap didapatkan koefisien korelasi sebesar -0,135 yang berdasarkan kriteria Guilford termasuk ke dalam tingkat korelasi yang sangat rendah. Hal tersebut berarti bahwa adanya hubungan negatif beban kerja dan *work-family conflict* yaitu semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *work-family conflict*, tetapi *work-family conflict* yang terjadi tidak sepenuhnya didasari oleh beban kerja melainkan dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain baik faktor internal maupun faktor eksternal. Berdasarkan aspek beban kerja yang dikorelasikan dengan aspek *work-family conflict* mayoritas memiliki hubungan negatif tetapi adapula aspek yang memiliki hubungan positif dan ada pula yang tidak memiliki korelasi.

Tabel 2. Aspek beban kerja

Aspek	Tinggi		Rendah	
	F	%	F	%
<i>Overload</i> Kuantitatif	15	50%	15	50%
<i>Overload</i> Kualitatif	14	46.7%	16	53.3%

Adanya tuntutan untuk mengerjakan jumlah pekerjaan yang banyak untuk di selesaikan di Rumah Sakit dipersepsikan oleh para perawat wanita yang sudah menikah sebanyak 15 orang atau 50% dari populasi. Perawat tersebut merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang banyak untuk diselesaikan dalam waktu yang singkat namun dapat menimbulkan kesulitan dalam pemenuhan peran dalam keluarga yang juga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. Menurut Herman & Gyllstrom (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) mengemukakan bahwa orang-orang yang menikah lebih banyak mengalami *work-*

family conflict dibandingkan dengan mereka yang tidak menikah. Selanjutnya, dapat diperkirakan bahwa mereka yang memiliki anak akan mengalami *work-family conflict* yang lebih besar dibandingkan mereka yang belum memiliki anak. Tanggung jawab yang besar dalam perkembangan anak mungkin akan menjadi kontributor yang besar bagi *work-family conflict* (Bohen & Viveros-Long, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini pun dialami oleh para perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap, yang dimana mereka dituntut harus mengerjakan tugas yang banyak di Rumah Sakit namun disisi lain mereka harus mengurus anak secara bersamaan di rumah, karena para perawat tersebut pun menyadari tugas seorang ibu dan harus bertanggung jawab penuh atas perkembangan anak.

Penggunaan sebagian besar waktu untuk melakukan salah satu peran pun dapat mengakibatkan ketegangan seperti, jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, serta adanya kerja lembur dapat menyebabkan *time based conflict* begitu juga *strain based conflict*. Hal itu yang dirasakan oleh para perawat yang sudah menikah di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat disamping mereka harus siap untuk bekerja lembur, sehingga akan menimbulkan ketegangan seperti stress tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

Perilaku-perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan salah satu peran terkadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain seperti ketika ada anggota keluarga yang mengalami masalah seperti fokus dalam bekerja seringkali terbagi, yang membuat salah satu peran dan juga perilaku akan menjadi tidak sesuai. Hal tersebut menandakan adanya konflik yang terjadi pada diri perawat dalam menjalankan peran gandanya.

Sebaliknya, terdapat pula perawat wanita yang sudah menikah yang mempersepsikan bahwa tuntutan untuk mengerjakan jumlah pekerjaan yang banyak tidak menjadi sesuatu hal yang mengganggu. Hal itu dipersepsikan oleh 15 orang atau 50 % dari populasi. Hanya saja hal tersebut masih menimbulkan permasalahan ketika berhubungan dengan jumlah jam kerja dalam setiap minggunya (Burke dkk, Keith & Schaf, Plect dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Hal ini pula dirasakan oleh para perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap, meskipun para perawat tidak mempersepsikan tuntutan untuk mengerjakan jumlah tugas yang banyak sebagai hal yang mengganggu namun dengan adanya jumlah jam kerja yang tidak sesuai itu menjadi kesulitan bagi para perawat untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam mengurus anak di rumah. Permasalahan tersebut masih dianggap mengganggu terutama pada sebagian besar telah memiliki keluarga, sehingga hal tersebut dirasa sangat berkontribusi pada terjadinya *work-family conflict* yang dialami oleh para perawat.

Perilaku-perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain seperti perilaku *problem solving* yang digunakan pada saat bekerja nampaknya tidak dapat digunakan ketika berada di rumah, terutama berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan keluarga.

Banyaknya pekerjaan yang menuntut kemampuan lebih tinggi daripada yang dimiliki oleh para perawat, dipersepsikan pula menjadi salah satu beban yang tidak mengganggu pada 16 orang atau 53,5% dari populasi. Perawat mempersepsikan bahwa hal itu tidak menganggunya akan tetapi para perawat merasakan adanya kesulitan dalam pemenuhan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. Para perawat dihadapkan untuk dapat memiliki kemampuan tinggi seperti dalam penggunaan komputer ketika bekerja untuk dapat memudahkan pekerjaannya,

namun ketika hal itu tidak dapat terpenuhi maka akan berdampak negatif pada perawat seperti timbul reaksi-reaksi fisik seperti kelelahan. Hal itu lah yang dirasakan oleh para perawat yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, para perawat merasakan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya namun para perawat kesulitan untuk mengurus keluarga terutama mengurus anak-anak setibanya di rumah. Sejumlah studi menunjukkan bahwa orang tua dari anak yang masih kecil (usia prasekolah) merasakan konflik yang lebih besar daripada orang tua yang memiliki anak relatif sudah lebih besar (Greenhaus & Beutell, Greenhaus & Kopelman, Pleck dkk, dalam Greenhaus & Beutell, 1985). Para perawat di ruang tersebut memiliki usia anak prasekolah dan didominasi oleh perawat yang masih memiliki satu orang anak dan memerlukan perhatian penuh dari ibu. Sehingga konflik tersebut akan semakin jelas terasa oleh para perawat.

Reaksi-reaksi fisik muncul ketika para perawat berada di rumah, pemecahan masalah yang biasa digunakan di tempat kerja tidak dapat membantu permasalahan yang ada di rumah. Di Rumah Sakit ketika bekerja, para perawat memiliki kemampuan yang tinggi untuk dapat mengatasi permasalahannya tetapi ketika dihadapkan pada permasalahan yang ada di rumah, para perawat mengalami kesulitan sehingga kerap kali pekerjaan rumah yang seharusnya dapat diatasi oleh peran istri atau ibu tersebut dikerjakan oleh suami dan hal tersebut tidak sesuai dengan peran.

Sebaliknya terdapat perawat yang mempersepsikan bahwa pekerjaan yang membutuhkan kemampuan lebih tinggi tersebut dirasa menjadi beban bagi para perawat dan hal tersebut dirasakan oleh 14 orang atau 46,7% dari populasi. Mereka menganggap bahwa kemampuan yang mereka miliki kurang dapat menunjang setiap pekerjaan yang diberikan, meskipun telah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Rumah Sakit berkaitan dengan pekerjaannya. Disisi lain mereka dihadapkan pada anggapan bahwa jam kerja yang didapatkan selama bekerja itu panjang serta terkadang diharuskan untuk lembur ketika bekerja sebagai perawat di Ruang Rawat Inap. Berdasarkan hal tersebut para perawat mengalami *time based conflict* begitu juga *strain based conflict*.

Selain itu, para perawat ada yang merasakan kesulitan untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan di tempat kerja, tetapi pada kenyataannya para perawat yang sudah menikah ternyata kurang mendapatkan dukungan dari pasangannya. Seperti yang diinformasikan oleh bagian SDM mengenai adanya perawat yang sudah menikah lalu resign dikarenakan tidak diizinkan oleh suaminya untuk tetap bekerja. Sesuai dengan pendapat menurut Beutell & Greenhaus (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) yang berpendapat bahwa perempuan yang memiliki orientasi karier yang berbeda dengan suaminya, merasakan tingkatan konflik antar peran yang lebih tinggi.

Perilaku-perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain, hal ini dikarenakan lebih dari 93,4% responden pada penelitian ini adalah berusia dewasa muda (20-40 tahun), hal ini dapat menjadi salah satu penyebab munculnya konflik yang berbasiskan perilaku. Pada perawat yang memiliki usia lebih muda cenderung masih berada di tahapan awal membangun kariernya, selain itu para perawat memiliki anak usia di bawah enam tahun. Maka dari itu, para perawat akan kesulitan untuk menampilkan perilaku yang sesuai, yang pada akhirnya menyebabkan munculnya *behavior based conflict*.

Hasil dari perhitungan statistik yang menyatakan bahwa beban kerja kualitatif dengan *work-family conflict* aspek *time based conflict* dimensi *work interfering with*

family itu tidak memiliki korelasi, hal itu menunjukkan tidak ada hubungan antara para perawat yang menghayati beban kerja tinggi dengan kemampuan yang lebih tinggi dengan adanya jumlah jam kerja dalam setiap minggunya, dan juga frekuensi lembur. Beberapa faktor yang mungkin bisa saja mempengaruhi hal itu dikarenakan masa kerja dari para perawat yang sebagian besar telah bekerja selama lebih dari 6-10 tahun sebagai perawat yang menurut Kreitner dan Kinicki (2004) dalam Madyasti (2016) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan *work-family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Hal tersebut berarti bahwa adanya hubungan negatif beban kerja dan *work-family conflict* yaitu semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah *work-family conflict*
2. Perawat wanita yang sudah menikah merasakan bahwa dirinya menghayati beban kerja yang rendah namun menghayati *work-family conflict* yang tinggi.
3. Berdasarkan data yang diperoleh nilai korelasi yang paling tinggi yaitu dimensi behavior based conflict work interference with family. Artinya bahwa perawat wanita yang mengalami kesulitan dalam menampilkan perilaku yang sesuai untuk menghadapi permasalahan pada masing-masing perannya baik yang berdampak pada kehidupan di keluarga
4. Terdapat faktor dukungan sosial yang nampaknya mempengaruhi rendahnya beban kerja yang dihayati dan menurunkan derajat konflik peran ganda yang dihayati oleh para perawat wanita yang sudah menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

Daftar Pustaka

- Abbot, J., H, De Cieri and R. D. Iverson. (1998). Costing Turnover: Implication of Work/Family Conflict at Management Level. *Asia Pasific Journal Of Human Resources* 36 (1) : 25-43.
- Apperson et al. (2002). "Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict". *American Journal Undergraduate Research*. Vol.1. No.3
- Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 1, pp. 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (1985). "Sources And Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Hany, Ummu. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*. Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K). Vol 8 No.1 2011 63-82
- Munandar (2001). *Stres dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : UI

- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400-410
- Pratiwi, Junika Minda. (2014). *Tingkat Stres Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Pada Air Traffic Controller (ATC)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan
- Putri, Madyasti. (2016). *Studi Deskriptif Resistance to Change Karyawan Pada Divisi Pemasaran PT. Telkom Indonesia kota Bandung*. Skripsi. Unisba
- Putri, Nadia Maharan & Purwanti, E.Y. 2012 "Analisis Penawaran Tenaga Kerja Wanita Menikah dan Faktor yang Mempengaruhinya di Kabupaten Brebes". *Diponegoro Journal of Economics*. Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012

