

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT
AKADEMIK UNIVERSITAS GADJAH MADA**

Anindita Sekar Pradipta
15000121130158

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario Tembalang, Semarang, 50275
aninditaspradipta@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family conflict* pada perawat wanita di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada. Subjek penelitian adalah perawat wanita di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan sampel penelitian sebanyak 68 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala dukungan sosial suami (45 aitem, $\alpha = 0.966$) dan skala *work-family conflict* (43 aitem, $\alpha = 0.950$) yang diujicobakan kepada 60 perawat wanita di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada. Hasil penelitian menggunakan analisis non-parametrik *Spearman's rho* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial suami dengan *work-family conflict* ($r_s = -0.525$, $p=0.000$). Semakin positif dukungan sosial suami yang dipersepsi subjek, maka semakin rendah *work-family conflict*. Sebaliknya, semakin negatif dukungan sosial suami yang dipersepsi subjek, maka semakin tinggi *work-family conflict*.

Kata kunci: dukungan sosial suami, *work-family conflict*, perawat wanita

***THE RELATIONSHIP BETWEEN HUSBAND SOCIAL SUPPORT AND
WORK-FAMILY CONFLICT AMONG FEMALE NURSES AT
UNIVERSITAS GADJAH MADA ACADEMIC HOSPITAL***

Anindita Sekar Pradipta
15000121130158

Faculty of Psychology, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario Tembalang, Semarang, 50275
aninditaspradipta@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between husbands' social support and work-family conflict among female nurses at Universitas Gadjah Mada Academic Hospital. Purposive sampling was used with a sample size of 68 people. The data in this study were collected using the Husband's Social Support Scale (45 items, $\alpha = 0.966$) and the Work-Family Conflict Scale (43 items, $\alpha = 0.950$), which were pretested on 60 female nurses at Universitas Gadjah Mada Academic Hospital. Using Spearman's rho non-parametric analysis, the study found a significant negative correlation between husband social support and work-family conflict ($r_s = -0.525$, $p = 0.000$). The more positive the husband social support perceived by the subject, the lower the work-family conflict. Conversely, the more negative the husband social support perceived by the subject, the higher the work-family conflict.

Keywords: husband social support, work-family conflict, female nurses

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pergeseran dinamika sosial dan ekonomi meningkatkan partisipasi perempuan dalam dunia kerja Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023, tingkat partisipasi angkatan kerja wanita di Indonesia berada di angka 56,42 persen. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh wanita di Indonesia terlibat aktif di pasar tenaga kerja. Terdapat beragam alasan yang melatarbelakangi keputusan wanita untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja. Wanita yang berasal dari keluarga dengan ekonomi rendah umumnya terdorong untuk bekerja agar dapat meningkatkan penghasilan keluarga dan memenuhi kebutuhan hidup yang tidak tercukupi dari pendapatan suami (Nilakusmawati & Susilawati, 2012). Alasan lain wanita bekerja adalah keinginan untuk berprestasi, meningkatkan kualitas diri, serta mencari wadah untuk bersosialisasi dan mengembangkan diri.

Meskipun meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja menunjukkan kemajuan dalam kesetaraan gender untuk meraih hak yang sama, pada kenyataannya, wanita masih dihadapkan pada ekspektasi masyarakat bahwa mereka bertanggungjawab atas peran domestik dalam rumah tangga seperti mengurus anak, memasak, dan membersihkan rumah. Bagi pria, kehidupan rumah tangga dan pekerjaan merupakan dua hal yang saling melengkapi, berbanding terbalik dengan wanita yang secara tradisional dianggap menelantarkan keluarga

jika memilih untuk tetap bekerja (Goldrick dkk., 2014). Banyak wanita yang memilih untuk meninggalkan pekerjaannya setelah menikah dengan alasan mengurus keluarga. Data mikro Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 yang dianalisis oleh Tim Jurnalisme Data Harian Kompas menyatakan bahwa 2,9 juta perempuan pekerja berhenti bekerja setelah menikah, dengan 35 persen wanita berhenti bekerja untuk mengurus rumah tangga (Rosalina dkk., 2024). Mengurus anak adalah alasan sebagian besar wanita memilih untuk mundur dari pekerjaannya. Pasangan suami-istri dapat menekan pengeluaran keluarga jika mengurus anak sendiri karena tidak perlu membayar jasa daycare atau babysitter seperti yang dilakukan oleh ibu yang bekerja (Rosalina dkk., 2024). Selain itu, beberapa wanita memilih resign saat sudah menjadi ibu dari anak usia balita agar tidak melewatkan masa *golden age*-nya.

Peran domestik dan profesional yang harus berjalan bersamaan tidak jarang menimbulkan stress fisik dan psikologis pada wanita, sehingga wanita dianggap rentan mengalami konflik jika kesulitan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut. *Work-family conflict* merujuk pada konflik antarperan yang terjadi saat terdapat pertentangan antara tuntutan pekerjaan dan urusan rumah tangga, baik saat pekerjaan mengganggu urusan rumah tangga atau saat urusan rumah tangga mengganggu pekerjaan (Handelzalts dkk., 2024). Konflik ini rentan terjadi pada ibu yang bekerja, salah satunya sebagai perawat. Hal ini disebabkan oleh jam kerja perawat yang panjang dan sering kali tidak menentu. Sistem kerja shift, termasuk malam hari, akhir pekan, dan hari libur, menyebabkan perawat sulit memiliki waktu yang stabil untuk menjalankan peran sebagai ibu dan istri. Ketika seorang perawat

harus bertugas pada jam-jam penting kehidupan keluarga—seperti mengantar anak ke sekolah, menemani anak belajar, atau menghadiri acara keluarga—hal ini dapat menimbulkan perasaan bersalah dan tekanan emosional. Tidak jarang pula, para perawat harus pulang lebih lama dari jadwal yang telah ditentukan karena harus menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, kondisi di rumah yang menuntut perhatian, seperti anak yang sakit atau konflik rumah tangga, bisa mengganggu fokus dan performa perawat saat bertugas, apalagi dalam situasi kerja yang menuntut konsentrasi tinggi dan tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Ketidakseimbangan ini menjadikan perawat, khususnya yang sudah berkeluarga, berada dalam posisi rawan terhadap konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Bahkan, waktu yang dihabiskan untuk bekerja, meliputi jam kerja yang panjang dan seringnya shift akhir pekan yang mengurangi waktu untuk keluarga, ditemukan lebih berpengaruh terhadap *work-family conflict* dibandingkan besar beban kerja sebagai perawat sesuai hasil penelitian pada perawat di Ghana (Asiedu dkk., 2018).

Hasil wawancara dengan salah satu perawat di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada menunjukkan adanya tantangan pembagian peran pengasuhan anak pada keluarga dengan kedua orang tua yang bekerja. Tidak adanya dukungan dari anggota keluarga lain karena tinggal di luar kota mengharuskan penggunaan layanan *daycare* sebagai alternatif pengasuhan yang paling memungkinkan. Pernyataan ini mengindikasikan munculnya beban emosional, terutama ketika penugasan pekerjaan mencakup shift malam atau akhir pekan, karena kondisi tersebut mengurangi waktu berkualitas bersama keluarga. Perasaan bersalah ini semakin meningkat saat perawat wanita tetap harus bekerja

saat anak berada dalam kondisi kurang sehat. Hal ini menunjukkan adanya konflik peran ganda yang dihadapi oleh ibu yang bekerja karena pertentangan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan.

Work-family conflict dapat mempengaruhi kondisi mental seseorang. Rasa kewalahan yang muncul karena kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan dan urusan rumah tangga dapat membuat seseorang mengalami peningkatan stress dan kecemasan (Obrenovic dkk., 2020). Hal ini dapat berakibat pada berkembangnya permasalahan psikologis seperti depresi, *mood disorders*, dan gangguan kecemasan pada orang yang mengalaminya (Hosseini dkk., 2023). Selain itu, *work-family conflict* juga dapat menimbulkan kelelahan emosional yang berujung pada burnout, kelelahan fisik yang berdampak pada kualitas kesehatan fisik, menurunkan kepuasan hidup, serta memperburuk kesejahteraan psikologis secara keseluruhan (Obrenovic dkk., 2020).

Work-family conflict berdampak negatif pada *work-family balance* dan kinerja karyawan. *Work-family conflict* yang mengganggu *work-family balance* dapat mengarah pada penurunan kepuasan kerja, penurunan produktivitas dan kinerja, penurunan komitmen organisasi, ambisi karir yang berkurang, serta menyebabkan peningkatan ketidakhadiran, niat untuk mengundurkan diri, gangguan kesehatan fisik dan psikologis, dan penurunan kinerja dalam kehidupan pribadi (Isa & Indrayati, 2023). *Work-family conflict* juga memberikan pengaruh negatif terhadap psychological safety pada karyawan, umumnya disebabkan oleh frustrasi karena beban kerja yang berlebihan, kelelahan, dan kurangnya kebebasan di tempat kerja. (Obrenovic dkk., 2020). Stress kerja yang ditimbulkan oleh *work-*

family conflict dapat merugikan karyawan dan organisasi, serta memicu perilaku kontraproduktif terhadap rekan kerja dan organisasi. Konflik yang berkepanjangan antara tuntutan kerja dan keluarga dapat meningkatkan turnover intention dan mengurangi kualitas layanan keperawatan karena kesulitan dalam berkonsentrasi dan terlibat secara emosional dalam merawat pasien (Labrague dkk., 2020).

Work-family conflict dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, dan lingkungan keluarga (Bellavia & Frone dalam Cavagnis dkk., 2023). Seluruh faktor dapat menjadi faktor risiko dan faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Faktor individu seperti afek negatif dan jenis kelekatan *preoccupied* dapat meningkatkan kecenderungan seseorang untuk mengalami konflik, sedangkan *traits* seperti *hardiness* dan *conscientiousness* dianggap dapat menjadi faktor protektif yang mengurangi terjadinya konflik. Faktor demografis seperti usia individu, jenis kelamin individu, usia anak bungsu, dan jenis pekerjaan juga dianggap dapat mempengaruhi konflik peran ganda.

Temuan penelitian Wu Y dkk. (2021) menunjukkan bahwa perawat gawat darurat (*emergency nurses*) di China mengalami *work-family conflict* yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan perawat di banyak negara lain, dengan hampir setengahnya mengalami tingkat konflik yang tinggi. Konflik ini umumnya dialami oleh perawat di usia 25-35 tahun yang sudah menikah karena mereka sedang berada pada tahap kehidupan yang melibatkan perkembangan karier yang pesat dan ketidakstabilan fase awal kehidupan keluarga. Penelitian oleh Labrague dkk. (2020) juga menyatakan bahwa perawat dengan usia lebih muda mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan perawat yang lebih tua,

kemungkinan disebabkan oleh stress karena pengalaman mengelola tuntutan kerja dan keluarga yang lebih sedikit. Perawat senior dianggap memiliki keterampilan pemecahan masalah yang lebih baik, pemahaman yang lebih kuat tentang budaya tempat kerja, dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tantangan yang lebih baik.

Work-family conflict yang dipengaruhi oleh faktor sosiodemografis, seperti ekonomi, norma budaya serta agama terlihat pada penelitian di kalangan perawat Yordania (AlAzzam dkk., 2017). Perawat Yordania dilaporkan mengalami *work-family conflict* yang secara signifikan lebih tinggi dari perawat di beberapa negara lain di Eropa. Hal ini terjadi karena mereka seringkali harus lembur atau mengambil pekerjaan tambahan karena tekanan ekonomi yang menyebabkan minimnya waktu bersama keluarga. Di saat yang bersamaan, tradisi Islam dan Arab yang mengakar kuat pada masyarakat Yordania menekankan pada kewajiban mengasuh keluarga. Para perawat ini kemudian kesulitan menyeimbangkan pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga.

Tingkat pendidikan dilaporkan juga dapat mempengaruhi tingkat *work-family conflict*. Perawat di Filipina yang memiliki gelar Sarjana Ilmu Keperawatan (*Bachelor of Science in Nursing/BSN*) mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan perawat dengan gelar magister atau doktor (Labrague dkk., 2020). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi diyakini dapat meningkatkan keterampilan kognitif, penilaian klinis, dan rasa percaya diri, yang membantu individu mengelola tuntutan yang bertentangan dengan lebih efektif. Lebih lanjut, perawat dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki otonomi yang lebih

tinggi dan upah kerja yang lebih baik, yang kemudian menurunkan tingkat stress kerja.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi *work-family conflict* adalah lingkungan kerja. Beberapa hal yang ditemukan dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya konflik peran ganda adalah jumlah jam kerja yang tinggi, keterlibatan psikologis yang tinggi dalam pekerjaan, tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan peran, ketidakpuasan kerja, cara mengatasi stres kerja yang tidak efektif, serta penggunaan teknologi yang mengaburkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Di sisi lain, lingkungan kerja juga dapat berperan sebagai faktor protektif terhadap *work-family conflict*, seperti adanya job security, tingginya dukungan sosial dari rekan kerja, serta budaya di tempat kerja yang mendukung work-life balance.

Labrague dkk. (2020) menemukan bahwa lokasi kerja mempengaruhi tingkat *work-family conflict*. Perawat yang bekerja di rumah sakit di area perkotaan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menyeimbangkan peran kerja dan rumah tangga dibandingkan perawat yang bekerja di area pedesaan. Hal ini disebabkan oleh kehidupan di perkotaan yang umumnya lebih sibuk, penuh kemacetan lalu lintas, kualitas udara yang lebih buruk, dan biaya hidup yang lebih tinggi, yang kemudian membuat perawat kekurangan waktu dan energi untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.

Temuan lain dalam penelitian Labrague dkk. (2020) menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit besar atau menengah mengalami *work-family conflict* yang tinggi. Rumah sakit dengan kapasitas yang lebih besar umumnya

memiliki jadwal yang lebih padat, tuntutan kerja yang lebih besar, tingkat keparahan pasien yang lebih tinggi, dan struktur pekerjaan yang lebih ketat. Di sisi lain, rumah sakit yang lebih kecil memberikan perawat otonomi terhadap pekerjaan yang mendukung kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja.

Faktor lingkungan keluarga juga dapat mempengaruhi *work-family conflict*. Keterlibatan waktu dan psikologis dalam pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga banyak dikaitkan dengan peningkatan *work-family conflict*. Stress dalam keluarga, cara mengatasi stress tersebut, dan hubungan dengan anggota keluarga lain juga mempengaruhi *work-family conflict*.

Salah satu aspek dalam lingkungan keluarga yang dapat membantu mengurangi *work-family conflict* adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan perasaan atau persepsi individu tentang ketersediaan kenyamanan, perhatian, dan bantuan ketika dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2017). Dukungan sosial bisa berasal dari keluarga, pasangan, teman, atau komunitas. Dukungan sosial, baik dalam bentuk langsung seperti pengasuhan langsung dan pekerjaan rumah tangga maupun dukungan emosional dari pasangan atau anggota keluarga lain dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan sosial dari suami berperan mengurangi tingkat *work-family conflict* yang dialami ibu bekerja. Penelitian yang dilakukan di PT. Royal Korindah Purbalingga pada karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa dukungan sosial suami dengan konflik peran

ganda pada ibu bekerja memiliki hubungan negatif (Destiantari & Indrawati, 2019). Hasil serupa terlihat pada penelitian oleh Utami & Wijaya (2018) yang dilakukan pada ibu bekerja yang tinggal di Perumahan Telaga Gading Serpong, Sektor Catalina dan pada penelitian Nugraha & Kustanti (2020) dengan sampel perawat wanita RS Banyumanik Semarang. Hubungan negatif ini konsisten dengan temuan penelitian Frans dkk. (2023) dengan responden guru honorer SD di Lintau Buo Utara, serta pada penelitian yang dilakukan oleh Octaviana & Sugiasih (2021) pada guru SD wanita di Kabupaten Kendal yang sudah menikah.

Julianty & Prasetya (2016) justru menemukan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan terhadap guru wanita di Kabupaten Halmahera Barat menunjukkan bahwa dukungan sosial dengan konflik peran ganda memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan. Faktor budaya di masyarakat Maluku, yang menuntut wanita—baik yang bekerja maupun tidak—untuk tetap menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sering menimbulkan rasa bersalah pada wanita jika mereka merasa tidak mampu menjalankan peran domestik dengan baik. Hal ini menjadi penyebab mengapa dukungan suami belum tentu dapat mengurangi konflik peran ganda. Penelitian oleh Hsiao & Mor Barak (dalam Ardiansyah & Nawangsih, 2023) juga menunjukkan hasil serupa, di mana dukungan sosial keluarga tidak selalu bisa berperan sebagai faktor protektif terhadap *work-family conflict*. Menurut penelitian ini, dukungan dan kohesi keluarga cukup tinggi dalam budaya masyarakat Meksiko justru dapat meningkatkan kemungkinan munculnya konflik peran karena dukungan keluarga seringkali disertai dengan harapan untuk saling membalas. Individu dengan peran ganda mungkin merasa harus bekerja lebih lama

untuk menghidupi keluarga mereka atau mengambil lebih banyak tanggung jawab rumah tangga, yang kemudian menambah beban dan stress individu serta meningkatkan *work-family conflict*.

Meskipun banyak penelitian telah menyoroti hubungan antara dukungan sosial pasangan dan *work-family conflict*, terdapat keterbatasan studi yang melibatkan karakteristik suami, seperti jenis pekerjaan, lokasi kerja, penghasilan, dan waktu kerja. Selain itu, penelitian yang berfokus pada *work-family conflict* yang dialami oleh perawat wanita di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada juga masih terbatas. Perawat wanita rentan mengalami *work-family conflict* karena memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan jam kerja yang membuat mereka harus kehilangan waktu bersama keluarga.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family conflict* pada perawat wanita di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui secara empiris hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family conflict* pada perawat wanita di Rumah Sakit Akademik Universitas Gadjah Mada.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya kajian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta Psikologi Sosial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perawat wanita

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan antara dukungan sosial suami dengan *work-family conflict* pada perawat wanita di Rumah Sakit Akademik Gadjah Mada.

b. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan dasar bagi rumah sakit untuk menyusun kebijakan yang mendukung ibu dalam menjalankan perannya sebagai perawat dan mengurangi *work-family conflict*.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian sejenis dengan beberapa perkembangan.