

ORIGINAL ARTICLES

GAMBARAN WORK-FAMILY CONFLICT PADA PERAWAT DI SANTOSA HOSPITAL BANDUNG CENTRAL

1. Mery Tania, Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Email : mery@ars.ac.id
2. Anggi Saputra, Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Email : anggi@ars.ac.id
3. Saparingga Dasti Putri, Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Email : saparingga@ars.ac.id
4. Siti Dida Noerohmah, Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Email : 88205015@ars.ac.id
5. Hudzaifah Al Fatih, Program Studi Profesi Ners, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Email : hudzaifah@ars.ac.id
Korespondensi : saparingga@ars.ac.id

ABSTRAK

Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, kesejahteraan psikologis, dan kinerja profesional, terutama pada profesi dengan tekanan tinggi seperti perawat. Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja antara lain beban kerja, work-family conflict (WFC), status pernikahan, jumlah anak, dan dukungan sosial. WFC menjadi faktor penting karena perawat wanita sering menghadapi konflik peran antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran work-family conflict pada perawat wanita di Ruang Ruby Santosa Hospital Bandung Central. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi terdiri dari 40 perawat wanita, dengan 30 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil Penelitian menunjukkan sebagian besar (60%) mengalami work-family conflict berat sebanyak 18 responden, hampir setengahnya (40%) mengalami work-family conflict sedang sebanyak 12 responden dan tidak ada reponden yang mengalami work-family conflict ringan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan panduan praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan

Kata Kunci : Work-Family Conflict, Perawat, Rumah Sakit

1. PENDAHULUAN

Salah satu perubahan kondisi kerja pada beberapa tahun terakhir ditandai dengan tingginya jumlah wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja (Wijayanto & Sari, 2019). Hal ini menandakan bahwa, kesenjangan antara pria dan wanita terkait partisipasi di dalam dunia kerja semakin menipis. Peningkatan partisipasi wanita dalam dunia kerja juga tercermin secara signifikan di sektor kesehatan, yang menjadi salah satu bidang dengan dominasi tenaga kerja wanita. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan (Kemenkes) pada tahun 2023, terdapat 1,49 juta tenaga kesehatan di Indonesia. Dari total tersebut, perawat mendominasi dengan jumlah mencapai 582 ribu orang. Selanjutnya, terdapat 344 ribu bidan yang menempati posisi kedua, sementara tenaga medis berada di urutan ketiga dengan 183 ribu orang tercatat pada tahun sebelumnya.

Menurut laporan terbaru World Health Organization yang dikutip dari Prasetyani (2019), dua pertiga tenaga kerja di sektor kesehatan secara global adalah perempuan. Hal ini didukung oleh data statistik yang menunjukkan bahwa 79% tenaga perawat di Asia Tenggara adalah perempuan, sementara 21% adalah laki-laki. Selain itu, menurut data dari Destaviani (2020), 92,3% perawat yang terdaftar adalah perempuan. Perawat sebagai pemberi pelayanan keperawatan mempunyai durasi lebih lama bersama pasien dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu cepat, tepat, dan cermat dalam keadaan atau kondisi yang kompleks (Sari & Rayni, 2020).

Perawat wanita adalah tenaga kerja yang pada umumnya berperan ganda, khususnya sebagai petugas kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi pasien dan diharapkan selalu siap memberikan dukungan dan penanganan terbaik bagi keluarga di rumah. Tuntutan ini membuat perawat harus dapat menyeimbangkan tugas kerja sebagai perawat dan tuntutan sebagai anggota keluarga yang berpotensi untuk menciptakan Work-Family Conflict. Work-Family Conflict dapat memicu tekanan kerja di tempat kerja yang berdampak pada pelayanan perawat wanita. Pekerjaan perawat wanita akan menjadi tidak nyaman dan terganggu dan mempengaruhi kinerja yang mana akan terjadi Stres dalam menghadapi pasien (Karina et al., 2021). Work-Family Conflict merupakan salah satu penyebab Stres kerja pada perawat wanita. Menurut Prahesti, Susanti & Hanum (2023) dari hasil wawancara dengan 58 perawat menunjukkan bahwa Work-Family Conflict diidentifikasi sebagai faktor utama yang memicu Stres kerja pada perawat.

Menurut laporan Investing in Women program yang didirikan oleh pemerintah Australia bertujuan untuk meningkatkan partisipasi ekonomi perempuan di Asia Tenggara. Laporan tersebut menyebutkan bahwa 38% pekerja perempuan dan 36% pekerja laki-laki mengalami masalah kesehatan mental. Di sektor keperawatan, jumlah perawat perempuan yang mengalami kesehatan mental mencapai 83,33% sementara perawat laki-laki hanya 16,67%. Situasi ini sebagian besar disebabkan oleh konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Rosyad, 2017 dan Investing in Women, 2020). Selain itu, permasalahan yang muncul di rumah yang memengaruhi kinerja di tempat kerja, serta sebaliknya, turut berkontribusi pada tingkat Stres yang dialami oleh beberapa individu. Konflik peran antara pekerjaan dan keluarga sering terjadi (Utomo, 2020). Hal ini terutama berlaku bagi perawat perempuan yang sering kali harus memainkan banyak peran, seperti menjadi ibu, istri, pegawai, dan mengurus rumah tangga (Hasanah et al., 2018).

Work-Family Conflict merupakan salah satu bentuk interrole conflict, yaitu ketidakseimbangan atau tekanan antara peran di pekerjaan dan peran dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Dodanwala, Santoso, dan Shrestha (2022), Work-Family Conflict menjadi semakin relevan bagi pekerja modern karena batas antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali tumpang tindih. Ketika karyawan kesulitan menyeimbangkan kedua peran ini, mereka cenderung mengalami Stres kerja karena harus menghadapi tekanan yang datang dari dua sisi secara bersamaan. Menurut Netemeyer (dalam Yavas, et al. 2013) aspek-aspek Work-Family Conflict terdiri dari time-based conflict, strain-based conflict dan behavior-based conflict. Perawat yang bekerja rentan terhadap konflik peran yang, jika tidak ditangani dengan baik, dapat menyebabkan Stres psikologis. Konflik peran ini dapat membuat pekerjaan menjadi lebih menegangkan.

Menjadi perawat merupakan pekerjaan yang sangat menantang karena membutuhkan konsentrasi dan emosi yang intens. Oleh karena itu, perawat perlu memanfaatkan kondisi terbaik untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien (Arlinda, 2019). Temuan ini sejalan dengan penelitian Rode Yospran Anggraeni (2016) yang menunjukkan bahwa Work-Family Conflict secara signifikan meningkatkan Stres pekerjaan. Isu mengenai work-family conflict menjadi semakin penting untuk diteliti, terutama pada perawat wanita di unit rawat inap yang menghadapi tekanan kerja tinggi serta peran ganda dalam kehidupan sehari-hari. Walaupun banyak studi mengindikasikan bahwa work-family conflict dapat memicu Stres kerja, hasil temuan di lapangan belum sepenuhnya sejalan. Misalnya, penelitian oleh Desti Ambarwati (2021) di RS PKU Muhammadiyah Kutowinangun menemukan bahwa work-family conflict tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Stres kerja. Sebaliknya, job burnout justru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa Stres kerja lebih mungkin dipengaruhi oleh faktor seperti kelelahan emosional dan fisik akibat pekerjaan, dibandingkan oleh konflik peran itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan guna memperdalam pemahaman mengenai dinamika tersebut

2. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tingkat Work-Family Conflict pada perawat wanita yang bekerja di Ruang Ruby Santosa Hospital Bandung Central, serta mengidentifikasi hubungan antara karakteristik responden, seperti usia, jabatan, dan jumlah anak, dengan tingkat Work-Family Conflict yang dialami.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat di Ruangan Ruby Santosa Hospital Bandung Central dari penelitian ini adalah 40 orang. Sampel penelitian ini adalah 30 orang perawat perempuan yang bekerja di Ruangan Ruby dengan kriteria : perawat wanita yang sudah menikah, pekerja yang bekerja shift dan bersedia menjadi responden. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini dilaksanakan dalam tiga tahapan yakni tahap persiapan, pelaksanaan, dan tahap akhir. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dengan menggunakan rumus presentase frekuensi. Penelitian ini pun dilaksanakan dengan landasa etik penelitian.

4. HASIL PENELITIAN

a. Gambaran work-family conflict

Tabel 1. Gambaran work-family conflict pada perawat di Ruang Ruby Santosa Hospital Bandung Central

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Work-Family Conflict Ringan	0	0,0
2	Work-Family Conflict Sedang	12	40,0
3	Work-Family Conflict Berat	18	60,0
Jumlah		30	100

Sumber : Data primer penelitian

Hasil penelitian menunjukkan Work-Family Conflict pada perawat wanita di Ruang Ruby sebagian besar mengalami Work-Family Conflict berat (60%) sebanyak 18 responden

b. Hubungan karakteristik perawat dengan work-family conflict

Tabel 2. Hubungan karakteristik perawat dengan work-family conflict di Ruang Ruby Santosa Hospital Bandung Central

Karakteristik perawat	Work-Family Conflict		
	Ringan	Sedang	Berat
Usia			
20-39 tahun	0 (0,0%)	9 (47,4%)	10 (52,6%)
40-59 tahun	0 (0,0%)	3 (27,3%)	8 (72,7%)
Jabatan			
Katim / Penanggung jawab	0 (0,0%)	3 (42,9%)	4 (57,1%)
Perawat pelaksana	0 (0,0%)	9 (39,1%)	14 (60,9%)
Jumlah anak			
Tidak memiliki anak	0 (0,0%)	4 (80,0%)	1 (20,0%)
1 anak atau lebih	0 (0,0%)	8 (32,0%)	17 (68,0%)

Sumber : Data primer penelitian

Dari hasil tabulasi silang berdasarkan hubungan antara karakteristik usia dengan Work-Family Conflict, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami Work-Family Conflict berat berada pada rentang usia 20–39 tahun, yaitu sebanyak 10 responden (52,6%). Berdasarkan hubungan antara karakteristik jabatan dengan Work-Family Conflict, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami Work-Family Conflict berat memiliki jabatan sebagai perawat pelaksana, yaitu sebanyak 14 responden (60,9%). Berdasarkan hubungan antara jumlah anak dengan Work-Family Conflict, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami Work-Family Conflict berat memiliki satu anak atau lebih, yaitu sebanyak 17 responden (68,0%).

5. PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas perawat wanita di Ruang Ruby mengalami Work-Family Conflict pada tingkat berat, dengan 18 responden (60,0%). Tidak ada responden yang melaporkan Work-Family Conflict ringan. Berdasarkan temuan penelitian, work-family conflict yang paling banyak dialami oleh perawat wanita di ruang ruby adalah jenis strain-based conflict. Konflik ini terjadi ketika tekanan emosional maupun fisik yang timbul dari peran di lingkungan keluarga dan pekerjaan saling berdampak satu sama lain. Hal ini tercermin dari sebagian besar responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan tantangan dalam menyeimbangkan kedua peran tersebut.

Contohnya, perawat merasa kesulitan untuk fokus selama bekerja apabila anak atau pasangan sedang sakit, serta mengalami kelelahan fisik akibat harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sebelum bekerja.

Menurut peneliti terdapat hubungan signifikan antara karakteristik usia dan tingkat Work-Family Conflict. Sebagian besar responden dalam rentang usia 20-39 tahun mengalami Work-Family Conflict berat, yaitu sebanyak 10 responden (52,6%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat pada usia dewasa awal hingga dewasa akhir menghadapi tantangan lebih besar dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Sesuai dengan teori Work-Family Conflict (Greenhaus & Beutell, 1985), usia ini sering dikaitkan dengan peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi, yang meningkatkan tingkat Stres dan kesulitan dalam pengelolaan waktu. Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2021) di rumah sakit pemerintah juga mengungkapkan bahwa perawat berusia 20-39 tahun lebih sering melaporkan Work-Family Conflict yang signifikan. Studi ini menemukan bahwa 55% perawat dalam kelompok usia tersebut mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga, dengan faktor utama yang mempengaruhi adalah jam kerja yang tidak tetap dan tanggung jawab besar dalam mengurus keluarga, seperti merawat anak-anak kecil.

Selain itu, hubungan antara jabatan dan Work-Family Conflict menunjukkan bahwa mayoritas perawat pelaksana mengalami Work-Family Conflict berat, dengan 14 responden (60,9%). Temuan ini sejalan dengan teori Role Theory (Kahn et al., 1964), yang menyatakan bahwa konflik atau ambiguitas dalam peran dapat memperburuk tekanan yang dirasakan. Perawat pelaksana, yang memiliki tanggung jawab operasional lebih besar, sering kali menghadapi tuntutan pekerjaan yang intens, sehingga berisiko lebih tinggi mengalami Work-Family Conflict dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2020) di sebuah rumah sakit daerah mengungkapkan bahwa perawat pelaksana lebih berisiko mengalami Work-Family Conflict dibandingkan dengan perawat yang menempati posisi manajerial. Studi ini menunjukkan bahwa 62% perawat pelaksana menghadapi konflik kerja-keluarga dalam tingkat sedang hingga berat, yang sebagian besar disebabkan oleh jadwal kerja yang padat serta keterbatasan fleksibilitas waktu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor usia, jabatan, dan jumlah anak, memiliki pengaruh penting terhadap tingkat Work-Family Conflict yang dialami oleh perawat wanita di Ruang Ruby. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk penyediaan dukungan yang memadai untuk mengelola beban kerja serta kebijakan fleksibel untuk membantu perawat mengatasi work-family conflict yang mereka hadapi

6. KESIMPULAN

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat wanita di Ruang Ruby Santosa Hospital Bandung Central mengalami tingkat Work-Family Conflict (WFC) yang berat, dengan proporsi sebesar 60%. Jenis konflik yang paling dominan adalah strain-based conflict, yaitu konflik yang ditandai dengan munculnya tekanan emosional dan fisik akibat ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan keluarga.
- b. Faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap tingginya tingkat WFC antara lain adalah usia (terutama pada rentang 20–39 tahun), jabatan sebagai perawat pelaksana, dan jumlah anak satu atau lebih. Temuan ini menunjukkan bahwa

perawat yang berada dalam masa produktif, memiliki tanggung jawab langsung dalam pelayanan keperawatan, dan menjalani peran sebagai ibu, cenderung lebih rentan mengalami konflik peran yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional mereka.

7. SARAN

Manajemen rumah sakit perlu mempertimbangkan penyusunan jadwal kerja yang lebih fleksibel, serta menyediakan dukungan psikologis seperti layanan konseling untuk membantu perawat mengatasi tekanan peran ganda. Perawat diharapkan meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan strategi coping untuk menjaga keseimbangan kerja dan keluarga. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti tingkat stres, dukungan sosial, dan burnout guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Work-Family Conflict pada perawat

8. DAFTAR PUSTAKA

- Alyaa, B. A., Daud, I., Hendri, M. I., Kalis, M. C. I., & Fahrana, Y. (2024). The effect of work-family conflict and work overload on turnover intention with job stress as mediation in state-owned enterprises employees. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 184-200.
- Ambarwati, D. (2021). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel InterveninG* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Aurellia, V. S., & Prihastuty, R. (2022). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada wanita peran ganda yang berprofesi sebagai perawat. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 79-85.
- Balatif, N. K. A. (2022). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rsu Sri Pamela Tebing Tinggi* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Jacobus, I. L., Yahya, I. M., & Riu, S. D. M. (2024). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Manado. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(1), 27-34.
- Maranden, A. A., Irijayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 221-228.
- Nasus, E., Saputri, E., & Tulak, G. T. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(7), 657-663.
- Nona, E. H. A. P., Sumargi, A. M., & Ratna, J. M. J. (2022). Konflik Peran Dengan Well-Being Pada Ibu Bekerja. *Psychopreneur Journal*, 6(1), 26-38.
- Rupang, E. R., Sembiring, F., & Simanjuntak, A. C. K. (2023). Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Intensive. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 1497-1512.
- Saada, E., Kalangi, V., & Supit, D. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Bethesda Tomohon. *Jurnal Ilmiah Surya Pedidikan*, 2(1), 44-53.
- Setiawan, A., Kusumawati, D. A., & Muhammad, F. (2025). Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita

- Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 4(6), 1215-1228.
- Shin, S., Park, J. H., & Kim, J. H. (2015). Effectiveness of patient simulation in nursing education: meta-analysis. *Nurse education today*, 35(1), 176-182.
- Suasridewi, D. G., Latupeirissa, J. J. P., Suryawan, I. M. Y., Natashya, R., Mufida, I., & Supriyani, A. (2024). Transformasi Ekonomi Dan Sosial: Dampak Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia Berdasarkan Kajian Literatur. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 11(2), 12-27.
- Wang, Y. (2024). Work-family conflict and balance strategies an analysis based on the work-family resources model. *Open Journal of Business and Management*, 12(2), 1228-1239.