
PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA SECARA BERSAMA-SAMA TERHADAP KINERJA WANITA BERPERAN GANDA PADA PERAWAT RSUD AROSUKA KABUPATEN SOLOK

Oleh

Jasmalinda

Study program in Management of the Perdagangan School of Economics

STIE Perdagangan Padang

Email: jasmalinda819@gmail.com

Abstrak

Pendidikan abad 21 bertujuan untuk meningkatkan kemampuan literasi sains peserta didik. Hasil studi PISA menunjukkan bahwa literasi sains peserta didik Indonesia berada dalam kategori rendah. Rendahnya literasi sains peserta didik disebabkan oleh beberapa faktor dalam sistem pendidikan, seperti kurikulum, guru, maupun peserta didik itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan literasi sains peserta didik Kelas X SMA se Kota Sungai Penuh serta faktor yang mempengaruhinya. Informasi tentang kemampuan literasi sains ini penting untuk diketahui dalam rangka memberikan solusi-solusi yang tepat bagi permasalahan yang dihadapi terutama dalam bidang literasi sains. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kombinasi (*mixed method*). Sampel penelitian adalah 86 peserta didik yang berasal dari tiga SMA yang diambil dengan teknik *clusterrandom sampling*. Instrumen yang digunakan adalah soal tes literasi sains dan lembar pedoman wawancara. Teknik analisis data dilakukan dengan pemberian skor untuk setiap jawaban peserta didik kemudian diinterpretasikan ke dalam nilai dan kategori capaian literasi sains serta menganalisis hasil wawancara. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai rata-rata literasi sains peserta didik Kelas X SMA se Kota Sungai Penuh adalah 31,58 dengan kategori rendah. Rendahnya kemampuan literasi sains peserta didik ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu minat membaca yang masih rendah, alat evaluasi yang belum mengarah pada pengembangan literasi sains, dan kurangnya pengetahuan guru tentang literasi sains.

Kata Kunci: Literasi Sains, Aspek Literasi Sains & Faktor Yang Mempengaruhi Literasi Sains

PENDAHULUAN

Salah satu peran baru yang dimainkan oleh perempuan dewasa kini adalah peran sebagai pekerja. Matlin (2010) mengatakan (*employed women*) adalah perempuan yang bekerja untuk mendapatkan upah. Karena dewasa ini, kebanyakan wanita memiliki peran ganda, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Dimana seorang wanita yang telah memiliki keluarga dapat menyeimbangkan waktu antara bekerja dan mengurus rumah/keluarga. Dapat kita amati diberbagai instansi pemerintahan salah satunya rumah sakit.

Menurut Sedarmayanti (2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penggunaan waktu dalam bekerja juga sangatlah penting. Berdasarkan hasil wawancara yang sama, diketahui bahwa mayoritas perawat belum dapat memanfaatkan waktu kerja dengan yang baik sehingga pekerjaan mereka tidak terpenuhi sesuai jadwal yang ditetapkan rumah sakit. Hal ini terjadi karena terkadang ada perawat yang pergi keluar saat jam kerja untuk berbelanja di pasar, beberapa perawat membawa anak ke tempat

kerja, dan beberapa perawat pulang sebelum jam kerja berakhir karena terdapat urusan lain diluar pekerjaan, seperti mengurus urusan keluarga serta tuntutan keluarga yang bertentangan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga muncul konflik keluarga-pekerjaan atau yang biasa disebut dengan *work family conflict*.

Rumah sakit adalah sebuah tempat yang sangat mengutamakan dan mengedepankan pelayanan. Pelayanan yang baik sangat ditentukan oleh para perawat. Selain itu pelayanan yang cepat dan tanggap juga sangat diperlukan rumah sakit untuk menangani pasien yang datang melakukan pelayanan medis. Perawat sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan sebuah rumah sakit.

Perawat dituntut untuk bekerja secara profesional, seorang perawat harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang. Seperti yang dilakukan pada perawat RSUD Arosuka, yaitu lebih banyak menangani pasien yang melakukan pelayanan medis, penunjang medik dan non medik, dan pelayanan rujukan. Dibutuhkan lebih banyak kesabaran dan keuletan perawat dalam merawat pasien agar normal kembali.

Selain itu, perawat RSUD Arosuka juga menangani pasien yang terkena Narkoba, Alkohol, Psikotropika, dan Zat Adiktif (NAPZA) dan juga poli umum yang menyediakan poli penyakit dalam, poli syaraf, poli gigi, poli kulit dan poli tumbuh kembang anak. Untuk itu dibutuhkan perawat yang profesional dan dapat menangani pasien yang ada. Profesional atau tidaknya seorang perawat, diukur dari kinerja perawat dalam bekerja setiap harinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis

terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu :

- 1.1.1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok?
- 1.1.2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok ?
- 1.1.3. Bagaimana pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok?

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.3.1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
- 1.3.2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok
- 1.3.3. Pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah :

- 1.1.1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk dipedomani bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah *work family conflict* dan beban kerja dimasa yang akan datang.
- 1.1.2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian dapat dijadikan bagi divisi sumber daya manusia. *Human Resources Departement (HRD)* adalah departemen dalam perusahaan yang bertanggung jawab menangani pengelolaan SDM atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi RSUD Arosuka dalam rangka meningkatkan kinerja wanita berperan ganda

khususnya perawat di bagian ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

LANDASAN TEORI

Kinerja Wanita Berperan Ganda

Kinerja Wanita Berperan Ganda yaitu wanita yang mengurus rumah tangga dan bekerja, Matlin (2010). Bagaimana seorang wanita bisa menyeimbangkan waktu antara urusan rumah tangga dengan bekerja (wanita karir). Pada wanita yang bekerja mereka dihadapkan banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir.

Work Family Conflict

Work Family Conflict adalah konflik peran yang terjadi pada pegawai, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga dan anak secara utuh.

Menurut Robbin, (2011) dalam konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Wanita bekerja memiliki orientasi yang beragam mulai dari kebutuhan ekonomi sampai kebutuhan akan aktualisasi diri, sebagai konsistensi akan menjalankan apa yang di kenal dengan peran ganda.

Beban Kerja

Menurut Sugiyono (2015) beban kerja adalah banyaknya pekerjaan (operasi) yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan satu pekerjaan tertentu. Untuk menentukan bahwa beban kerja yaitu menghitung presentase produktif dari pengamatan aktivitas kerja, sedangkan presentase produktif didapatkan dari pengamatan produktif dibagi pengamatan aktivitas kerja. Pengamatan aktivitas kerja terdiri dari pengamatan produktif.

Pengaruh Antar Variabel

Work family conflict dan bebankerja dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kinerja. Saat seorang perawat berusaha memenuhi tanggung jawab pada pekerjaannya, ia akan kesulitan memenuhi tanggung jawab dan permintaan dari keluarganya. Bila kedua hal tersebut tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, maka muncul suatu konflik keluarga-pekerjaan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Perawat yang sedang memiliki konflik keluarga-pekerjaan, akan lebih merasa sensitif dan mudah marah, sehingga dalam bekerja tidak akan terjalin interaksi yang baik sehingga perawat tidak dapat bekerjasama dengan perawat yang lain.

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 :** Diduga *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat bagian ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
- H2 :** Diduga Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat bagian ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Arosuka Kabupaten solok.
- H3 :** Diduga *Work Family Conflict* dan Beban Kerja secara bersama- sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok (H1)

Koefisien regresi *Work Family Conflict* adalah -0,498 bertanda negatif artinya apabila *Work Family Conflict* meningkat maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok. sebaliknya apabila *Work Family Conflict* menurun maka kinerja

wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok akan meningkat.

Hasil nilai t hitung *work family conflict* adalah $4,166 > t$ tabel (1,68709) dan nilai sig $0,000 < \alpha$ (0,05). maka H_1 diterima. *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Artinya jika *work family conflict* meningkat maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok menurun.

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robbin, (2011) dalam konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Wanita bekerja memiliki orientasi yang beragam mulai dari kebutuhan ekonomi sampai kebutuhan akan aktualisasi diri, sebagai konsistensi akan menjalankan apa yang di kenal dengan peran ganda.

Menurut Netemeyer (2015) dalam Nurnazirah, *work family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kasmarani (2012) *Work Family Conflict* dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pada RSUD Cianjur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fauzan (2017) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Pematang Siantar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mora, dkk (2017) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pegawai perempuan di RSUD Kabupaten Aceh Timur.

Hasil penelitian terdahulu (Netemeyer *et al*, dalam Arianto 2012) membagi konflik kerja-keluarga menjadi 2 (dua) dimensi yaitu: *Work Interfering With The Family* (WIF) merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga. Contoh WIF adalah ketika seorang perempuan karir yang juga seorang ibu, merasa pekerjaannya sebagai perawat menghalanginya untuk dapat menghabiskan waktu dengan anak-anaknya seperti membantu membimbing anaknya saat mengerjakan pekerjaan rumah. *Family Interfering With The Work* (FIW) merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok (H2)

Koefisien regresi Beban Kerja adalah - 0,533 bertanda negatif artinya apabila beban kerja meningkat maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok akan menurun. Sebaliknya apabila beban kerja menurun maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok akan meningkat. rata-rata persentase variabel beban kerja ini terbukti dengan adanya rata-rata persentase 57,19% yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perawat melakukan kinerja berperan ganda pada RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Hasil nilai t hitung adalah $4,700 > t$ tabel 1,689 dan nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05, maka H_2 diterima artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. artinya apabila beban kerja meningkat maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja menurut Irzal (2016) beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Adapun kapasitas adalah kemampuan/kapasitas manusia.

Menurut Sugiyono (2015) beban kerja adalah banyaknya pekerjaan (operasi) yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan satu pekerjaan tertentu. Untuk menentukan bahwa beban kerja yaitu menghitung presentase produktif dari pengamatan aktivitas kerja, sedangkan presentase produktif didapatkan dari pengamatan produktif dibagi pengamatan aktivitas kerja. Pengamatan aktivitas kerja terdiri dari pengamatan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ruswanti dan Jacobus (2013) Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit *Bethesda* Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maharja (2015) Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Haji Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fauzan (2017) Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Pematang Siantar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan Beban Kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis, untuk memenuhi permintaan dan target yang harus dicapai dari pekerjaan tersebut.

Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Secara Bersama - sama Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok (H3)

Hasil penelitian uji F, didapatkan nilai nilai F hitung 85,093 > F tabel 3,24 dengan nilai sig 0,000 ≤ 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima H0 ditolak. dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

Hasil nilai R² adalah 0,826. Hal ini diartikan bahwa *Work Family Conflict* dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda dengan determinasi

82,6% Sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya *Work Family Conflict* dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat penelitian terdahulu Ruswanti dan Jacobus (2013) Rumah Sakit *Bethesda* Yogyakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fauzan (2017) *Work Family Conflict* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Pematang Siantar.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Artinya jika *Work Family Conflict* meningkat maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok, sebaliknya jika *Work Family Conflict* menurun maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok akan meningkat.
2. Beban Kerja adalah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Artinya apabila beban kerja meningkat maka kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok akan menurun. sebaliknya apabila beban kerja menurun maka kinerja wanita berperan ganda pada

perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok akan meningkat. Besarnya pengaruh *Work Family Conflict* dan bebankerja terhadap kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok adalah sebesar 82,6%. Sedangkan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya Diharapkan dapat melakukan penelitian pada ruang lingkup yang lebih luas dengan menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja wanita berperan ganda pada perawat RSUD Arosuka Kabupaten Solok agar mampu menjawab permasalahan yang akan diteliti seperti *Work Family Conflict* dan Beban Kerja.
2. Pihak manajemen RSUD Arosuka Kabupaten Solok sebaiknya perlu lebih mengawasi dan menegakkan peraturan, supaya perawat dapat lebih disiplin, ulet, rajin dan efektif menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dilakukan supaya kinerja perawat bisa lebih optimal dan kinerjanya bisa meningkat dari sebelumnya.

- [4] Neteyemer, Richard G. Boles, S. McMurrin, Robert. (2015). *Development and Validation of Work Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology*. Vol.81. No.4.
- [5] Greenhaus, Jeffery H & Nicholas J. Beutell. (2015). *Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review*. Vol.10 No.1.
- [6] Irzal.(2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- [7] Maulidawati dalam Triatna, Cipi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Matlin, M.W.(2010). *The psychology of women* (5th edition). Canada : wadsworth.
- McBurney, D.H.,&White, T.L. (2007). *Research Methods* (7th Edition). USA :ThomsonWadsworth.
- [2] Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasida n Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [3] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.