

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penelitian Terdahulu

1. *Sources of Conflict Between Work and Family Roles* (1985)

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus & Beutell menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumber konflik antara peran kerja dan peran keluarga. Bentuk konflik *interrole* (konflik peran ganda) adalah tekanan peran dari pekerjaan dan bagian keluarga yang saling tidak sesuai dalam beberapa hal. Artinya, tekanan berlawanan yang berasal dari partisipasi pada peran yang berbeda, ketika salah satu tekanan peran meningkat akan terjadi ketidaksesuaian pada peran yang lainnya. Salah satu bentuk dari *interrole conflict* adalah keseimbangan kehidupan kerja, yaitu ketidaksesuaian antara tekanan peran dari pekerjaan dan dari keluarga.

Hasil dari penelitian ini adalah konflik peran (*interrole conflict*) menunjukkan tiga bentuk utama yaitu (a) konflik berbasis waktu, (b) konflik berbasis ketegangan, dan (c) konflik berbasis perilaku. Konflik berbasis waktu adalah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk kegiatan dalam peran lain. Bentuk kedua konflik kerja keluarga yaitu ketegangan. Stres kerja dapat menghasilkan gejala ketegangan seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi dan apatis. Ketika ketegangan dalam satu peran mempengaruhi kinerja seseorang dalam peran lain. Peranannya tidak cocok dalam arti bahwa ketegangan yang

diciptakan oleh seseorang membuatnya sulit untuk mematuhi tuntutan pihak lain. Terakhir yaitu konflik berbasis perilaku. Pola perilaku dalam peran tertentu dianggap tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan dari peran yang berbeda, maka kemungkinan akan mengalami konflik antara peran.

2. *Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research* (2007)

Penelitian yang dilakukan oleh Grzywacz & Carlson menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah menentukan bagaimana meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karena hal itu dapat berdampak pada hasil organisasi dan juga mengembangkan pemahaman secara konseptual yang lebih baik tentang keseimbangan kerja keluarga agar tidak ada konflik diantara keduanya karena pekerjaan yang mengganggu keluarga atau keluarga ikut campur masalah pekerjaan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja keluarga adalah faktor yang ada dalam setiap organisasi kontemporer dan masyarakat. Sayangnya, perkembangan teoritis dan konseptual keseimbangan kerja keluarga belum sejalan dengan minat masyarakat. Penelitian substansial perlu dilakukan untuk mengembangkan pemahaman yang baik dengan konseptualisasi, HRD profesional memiliki landasan untuk mulai menciptakan strategi yang dapat berkontribusi pada tujuan organisasi dengan membantu pekerja mencapai keseimbangan kerja-keluarga.

3. *Balancing Work, Family and Other Lifestyle Aspects: A Qualitative Study of Australian Medical Students' Attitudes* (2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Tolhurst & Stewart menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sikap mahasiswa kedokteran Australia untuk keseimbangan antara pekerjaan, keluarga dan aspek lain dari gaya hidup dalam eksplorasi yang lebih luas, serta masalah yang mereka anggap penting untuk keputusan karir mereka di masa depan.

Hasil dari penelitian ini adalah sebagian besar siswa mengacu pada keseimbangan kerja, keluarga dan gaya hidup sebagai faktor penting dalam keputusan karier mereka. Sebagian besar melihat komitmen keluarga sebagai prioritas tinggi, dan banyak yang melihat "waktu istirahat" sebagai hal penting dalam pemeliharaan kesehatan mereka. Siswa perempuan berbicara tentang pekerjaan paruh waktu sebagai hal penting untuk kebahagiaan masa depan, sementara beberapa siswa laki-laki menyatakan preferensi untuk bekerja paruh waktu. Mereka akan mencari keseimbangan dengan memilih bekerja dalam disiplin, lokasi dan struktur di mana jam kerja terbatas tersedia, dan akan menegosiasikan dukungan dari mitra mereka dan orang tua dalam merawat anak-anak.

4. *Work Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak, dan Strategi Coping* (2008)

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Alteza menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi

sumber konflik keluarga dan kerja yang terjadi pada wanita yang bekerja. Kedua, mengidentifikasi efek dari konflik keluarga dan kerja baik kepada wanita yang bekerja itu sendiri, keluarga dan organisasi. Ketiga, mengidentifikasi strategi yang digunakan oleh wanita yang bekerja untuk mengatasi konflik keluarga bekerja.

Pandangan mengenai gender yang memisahkan peran pria dan wanita tidak lagi relevan, salah satunya ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*). Hal ini antara lain dapat dilihat dari pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family*, dimana pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan atau biasa dikenal dengan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik antar pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*).

Hasil dari penelitian ini adalah penyebab konflik pertama, bersumber dari pekerjaan yaitu jam kerja yang terlalu panjang, jadwal kerja yang kurang fleksibel, dan karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan baik fisik maupun psikis. Penyebab kedua berasal dari keluarga yaitu masih ada anak kecil yang harus diurus, kesehatan pasangan yang buruk, padatnya pekerjaan rumah tangga dan komunikasi yang buruk.

Dampak dari *work life conflict* yang terjadi pada wanita yang bekerja

sendiri dan lingkungan sosial yang melingkupinya. Dampak dari wanita yang bekerja yaitu tekanan psikologis dan masalah kesehatan. *Work family conflict* mengakibatkan beberapa *outcomes* negatif diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah. Sedangkan dampak untuk keluarga berupa perasaan ketidaktahuan dan perilaku tidak menyenangkan dari wanita yang bekerja. Ada beberapa strategi penanggulangan yang digunakan oleh wanita yang bekerja untuk mengatasi konflik kerja-keluarga yaitu strategi *coping*. Strategi *coping* meliputi cara *problem focused coping* dan *emotional based coping* yang bisa dilakukan secara dilakukan *soliter* (individu) atau *social* (bantuan orang).

5. *Fulfillment of Work–life Balance from the Organizational Perspective* (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Mazerolle & Goodman menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki faktor apa yang memengaruhi kehidupan keseimbangan kerja dalam *National Collegiate Athletic Association* (NCAA) Divisi I pengaturan klinis dari perspektif seorang staf pelatihan atletik.

Hasil ini dari penelitian ini adalah berorientasi pada keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung individu, digambarkan sebagai tempat kerja yang mendorong keseimbangan antara kerja dan kehidupan melalui sasaran yang dibagi secara profesional dan pribadi. Strategi individualistik mencerminkan bahwa meskipun staf pelatihan atletik harus bekerja sama dan mendukung satu lain, setiap anggota staf harus memiliki pribadinya sendiri dan strategi untuk mengelola tanggung jawab pribadi dan professional

6. *Autonomy: the Panacea for Self-employed Women's Work-life Balance* (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Annink & Dulk menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan kita tentang keseimbangan kerja kehidupan pekerja wiraswasta.

Pilihan untuk menggabungkan pekerjaan dan kehidupan keluarga adalah penting bagi banyak orang. Wirausaha menawarkan otonomi dan fleksibilitas untuk meningkatkan kemampuan seseorang agar dapat menyeimbangkan pekerjaan, pribadi, dan kehidupan keluarga. Namun, banyak wiraswasta juga merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka secara pribadi bertanggung jawab atas kelangsungan usaha mereka. WLB didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi tujuan pribadi dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam studi ini. Pendekatan eksploratif digunakan karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pendapat, interpretasi, dan pengalaman subyektif perempuan wiraswasta mengenai WLB mereka.

Hasil dari penelitian ini adalah otonomi menjadi sumber daya penting, yang memungkinkan mereka untuk menggabungkan pekerjaan mereka dengan lebih mudah, pengasuhan anak, tugas rumah tangga, dan kehidupan sosial dan pribadi dengan variasi tingkat dan sifat otonomi serta kemampuan penggunaan.

7. Penelitian yang berjudul *How a System of Flexible Working Hours Helps Employees to Strike A Proper Balance between Work and Personal Life* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Galea, *et.al.* menggunakan pendekatan kualitatif, yang meneliti tentang bagaimana sistem jam kerja yang fleksibel membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menggunakan metode kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan yang lebih besar tentang bagaimana karyawan mengalami pengaruh jam kerja yang tidak fleksibel terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan mereka.

Hasil dari penelitian ini adalah ketika jam kerja yang fleksibel didukung oleh manajemen dan sesuai dengan budaya kerja, mereka sangat dihargai baik untuk alasan pribadi maupun yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, maknanya untuk kehidupan pribadi bervariasi sesuai dengan tahap kehidupan. Temuan penting bagi pembuat kebijakan dan manajer sumber daya manusia untuk menerapkan dan menangani jam kerja yang fleksibel secara efektif. Akibatnya, ini akan membantu karyawan mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menghasilkan manfaat organisasi yang menguntungkan.

8. *Resilience and Work-Life Balance in First-Line Nurse Manager* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Kim & Windsor menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi

bagaimana manajer perawat lini pertama membangun makna ketahanan dan hubungannya dengan keseimbangan kehidupan kerja untuk perawat di Korea.

Alasan utama yang dilaporkan untuk pergantian perawat Korea meliputi pernikahan dan persalinan. Perawat yang sudah menikah mengalami kesulitan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pekerjaan dengan memiliki tugas, shift serta tanggung jawab pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak.

Hasil dari penelitian ini adalah para peserta menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan harus dibentuk melalui proses yang dinamis dan reflektif. Karakteristik khusus terdiri dari ketahanan termasuk berpikir positif, fleksibilitas, memikul tanggung jawab dan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

9. *Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Shanafelt, *et.al.* menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebiasaan kelelahan dan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada dokter dan pekerja AS pada tahun 2014 dibandingkan tahun 2011.

Kedokteran adalah profesi yang menuntut dan memberi penghargaan. Dokter menghabiskan lebih dari satu dekade dalam pendidikan pasca sarjana, bekerja jauh lebih banyak daripada kebanyakan pekerja AS di bidang lain, dan seringkali berjuang untuk secara efektif mengintegrasikan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Mereka terlibat dalam pekerjaan yang sangat teknis

dan menuntut intelektual yang sering membutuhkan pengambilan keputusan yang rumit dan berisiko tinggi meskipun ada ketidakpastian yang substansial.

Hasil dari penelitian ini adalah perubahan minimal *burnout* atau kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang diamati pada tahun 2011 dan 2014 mengakibatkan peningkatan kelelahan dan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada dokter. Kelelahan dan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja di dokter AS memburuk dari tahun 2011 sampai 2014. Lebih dari setengah dokter AS sekarang mengalami kelelahan dalam menjalankan profesionalisme mereka.

10. *'You Can't Be A Person and A Doctor': The Work Life Balance of Doctors in Training A Qualitative Study* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Rich, *et.al.* menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki keseimbangan kehidupan kerja para dokter dalam pelatihan medis pascasarjana di London, Inggris dengan menggunakan perspektif pelatih dan peserta pelatihan.

Kedokteran adalah karir yang prestisius dan sangat dihargai, tetapi juga sangat sulit. Dokter diharuskan bekerja berjam-jam, membuat keputusan sulit dalam menghadapi ketidakpastian. Dokter dalam pelatihan harus melakukan lamaran kerja yang kompetitif dan berbagai penilaian serta pemeriksaan, sambil mengelola perubahan pekerjaan, peran, tim, dan rumah sakit. Tidak mengherankan bahwa pelatihan medis dikaitkan dengan masalah kesehatan mental, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, jam kerja yang panjang,

kurangnya kepuasan kerja, jenis kelamin perempuan dan usia yang lebih muda adalah prediktor penting yang menyebabkan kelelahan oleh para dokter.

Hasil dari penelitian ini adalah ada lima tema yang ditemukan. Dua tema pertama menggambarkan kontributor utama terhadap ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan: peserta pelatihan merasa mereka harus memprioritaskan pekerjaan di atas kehidupan rumah tangga untuk mengatasi pekerjaan yang sulit sambil menyelesaikan persyaratan pelatihan mereka. Hal ini menyebabkan stres yang berdampak pada pembelajaran dan juga kurangnya dukungan peserta pelatihan untuk mengatasi kesulitan kerja. Dua tema berikutnya menjelaskan konsekuensi dari kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. pelatih merasa mereka tidak punya waktu untuk mengatasi tekanan pribadi di luar pekerjaan yang mereka anggap secara signifikan mempengaruhi pembelajaran dan kinerja mereka. Tema kelima menggambarkan dampak negatif yang dirasakan lebih besar pada perempuan karena hambatan struktural dan sikap diskriminatif.

11. *Motherhood and Work Life Balance in the National Collegiate Athletic Association Division I Setting: Mentors and the Female Athletic Trainer* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Eason, *et.al.* menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh model peran dan mentor pada persepsi karir dan peran sebagai ibu di antara wanita ATS (*Athletic Trainers Association*) yang bekerja di lingkungan perguruan tinggi.

Mentoring telah ditekankan sebagai elemen penting untuk kemajuan pribadi dan karier serta pemilihan karier. Mentoring tidak selalu mempunyai pengalaman positif. Meski demikian, pengalaman negatif yang berulang dapat mempengaruhi perkembangan profesionalisme pada mahasiswa kedokteran.

Hasil dari penelitian ini adalah persepsi mengenai keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh kemampuan panutan atau mentor untuk menjaga keseimbangan pribadi dan profesionalnya sendiri. Wanita yang saat ini dipekerjakan sebagai ATS, terutama mereka yang memiliki anak percaya bahwa semakin banyak wanita secara efektif mempertahankan keseimbangan kehidupan kerjanya dan tetap dalam profesi maka mereka akan berfungsi sebagai panutan dan mentor dan secara positif mempengaruhi pekerja wanita ATS lainnya dengan anak-anak.

12. *Is Anybody Listening? A Qualitative Study of Nurses' Reflections on Practice* (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Huntington, *et.al.* bertujuan untuk mengetahui karakteristik tenaga kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan perawat pada perawat di Australia, Selandia Baru, dan Inggris.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami oleh perawat sangat berat, dan menuntut profesionalisme sebagai perawat, sehingga dapat memiliki konsekuensi buruk bagi individu maupun tenaga kerja. Profesionalitas seorang perawat membutuhkan keterlibatan dengan pasien secara holistik yang menggabungkan kerja kognitif, fisik, emosional dan relasional. Beberapa responden penelitian menyatakan bahwa dalam

mengelola tuntutan pekerjaan keperawatan sangat sulit dan berefek langsung pada kesehatan fisik, emosional, dan kesejahteraan perawat

13. *Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Sabil, *et.al.* bertujuan untuk mengidentifikasi skenario konflik keluarga di antara perawat di sektor publik dan menguraikan beberapa strategi untuk peningkatan kesejahteraan mereka. Sepuluh responden dipilih berdasarkan *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan di antara berbagai tingkat perawat di Rumah Sakit Umum Sarawak.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tiga faktor penyebab konflik keluarga di antara perawat, yaitu beban kerja, *shift* kerja, dan posisi. Rekomendasi telah diusulkan berdasarkan umpan balik responden serta pandangan peneliti seperti mengurangi konflik keluarga pekerja melalui segmentasi keluarga pekerja, dukungan dari keluarga (suami, anak-anak dan anggota keluarga lainnya) dan komitmen diri yang terdiri dari unsur-unsur prioritas pekerjaan, sikap positif, komunikasi terbuka dan niat untuk bekerja.

14. *Antecedents of Work-Family Conflict among Dual-Career Couples: An Australian Study* (2004)

Penelitian yang dilakukan oleh Elloy & Smith bertujuan untuk mengidentifikasi tekanan dari berbagai tuntutan pekerjaan, karier dan keluarga, dan implikasi untuk kepuasan dan kinerja baik di tempat kerja maupun di rumah.

Hasil dari penelitian ini adalah pasangan karir ganda mengalami kelebihan beban, konflik peran dan ambiguitas menyebabkan terjadinya

konflik pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa pasangan karir ganda mungkin memiliki kebutuhan yang berbeda dari pasangan karir tunggal yang lebih tradisional.

15. *The Importance of Work-Life-Balance* (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Meenakshi, *et.al.* bertujuan untuk memberikan kerangka kerja tentang arti dan pentingnya *Work Life Balance* saat ini. Penelitian ini menyoroti efek dari WLB yang buruk dan juga memberikan saran untuk mengatasi hambatan tersebut. Pandangan tentang WLB oleh organisasi dan karyawan juga disorot dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini adalah program keseimbangan kehidupan kerja telah terbukti berdampak pada karyawan dalam hal rekrutmen, retensi / *turnover*, komitmen dan kepuasan, absensi, produktivitas, dan tingkat kecelakaan. Program keseimbangan kehidupan kerja mengakui bahwa kesejahteraan karyawan mempengaruhi bisnis. Parameter diperlukan untuk memastikan bahwa program memiliki efek yang diinginkan pada karyawan dan perusahaan. Enam parameter yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program keseimbangan kehidupan kerja adalah: tingkat dukungan dan pelatihan manajemen, bagaimana program dikomunikasikan kepada karyawan, budaya perusahaan, kontrol manajemen, kebijakan sumber daya manusia dan kontrol karyawan.

16. *Understanding and Managing Work–life Interaction across the Life Course: A Qualitative Study* (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Skinner, *et.al.* menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki interaksi kehidupan yang terjadi dalam satu sektor industry yaitu industri kesehatan.

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat beberapa perbedaan yang signifikan dalam perspektif dan kebutuhan kehidupan kerja untuk para profesional kesehatan pada tahap kehidupan yang berbeda, tetapi ada juga tumpang tindih yang substansial, khususnya yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan sumber daya seperti fleksibilitas. Secara harmonis dengan pengasuhan anak, perawatan lansia, atau dengan aktivitas sosial dan pribadi dapat mengurangi konflik.

17. *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat* (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat. Subjek penelitian ini adalah 120 perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang bekerja pada ruang inap. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non random* secara *purposive*. Metode dan alat pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur, angket dan skala.

Hasil penelitian ini adalah menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja.

18. Pengaruh Motivasi Kerja dan Dukungan Suami Terhadap Stress Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Perkawinan pada Wanita Karir (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Saman & Dewi bertujuan untuk menguji efek dari: 1) Motivasi kerja pada skonflik peran ganda; 2) Dukungan pasangan pada konflik peran ganda; 3) Dukungan pasangan pada kepuasan pernikahan; dan 4) Stress konflik peran ganda pada kepuasan pernikahan pada wanita karir. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian ini. Tiga puluh karyawan Bank Nasional Indonesia (BNI) cabang Makassar direkrut sebagai peserta dan dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling*. Empat instrumen skala digunakan untuk mengumpulkan data dan analisis regresi dari program *SPSS 14,00 for windows* digunakan untuk menganalisis data.

Studi ini menemukan bahwa dukungan pasangan memiliki efek positif pada kepuasan pernikahan pada wanita karir.

19. *Work-Family Conflict in Nursing: An Integrative Review of Its Antecedents and Outcomes* (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Gonnelli & Raffagnino bertujuan untuk memberikan tinjauan integratif literatur tentang konflik kerja keluarga (*Work Family Conflict*) dalam keperawatan, menilai anteseden dan konsekuensi dari produktivitas perawat, kesehatan fisik dan psikologis, serta kesejahteraan. Dari 1.180 studi yang ditemukan, dipilih 28 makalah untuk tinjauan integratif ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa WFC adalah pemicu stres dalam keperawatan dan sebagian besar faktor risiko yang dianalisis berpusat di tempat kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
1	Greenhaus & Beutell (1985). Sources of conflict between work and family roles. <i>Academy of management review</i> , 10	Untuk mengetahui dampak <i>work family conflict</i>	Kualitatif	(a)waktu yang diberikan pada suatu peran menyulitkan untuk memenuhi peran lainnya, (b) ketegangan dari partisipasi dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi persyaratan lain; dan (c) perilaku khusus diperlukan oleh satu role menyulitkan untuk memenuhi persyaratan lain
2	Grzywacz & Carlson (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. <i>Advances in developing human resources</i> , 9(4) , 455-471.	Untuk mengetahui keseimbangan kerja-keluarga sebagai tidak adanya konflik kerja-keluarga, atau frekuensinya dan intensitas di mana pekerjaan yang mengganggu keluarga atau keluarga ikut campur kerja	Kualitatif	Keseimbangan kerja-keluarga adalah faktor yang ada di mana-mana dalam organisasi kontemporer dan masyarakat. Sayangnya, perkembangan teoritis dan konseptual keseimbangan kerja-keluarga belum sejalan dengan minat masyarakat. Di artikel ini, kami menawarkan definisi keseimbangan kerja dan keluarga yang disempurnakan, terfokus, dan

				<p>teoritis. Penelitian substansial perlu dilakukan untuk sepenuhnya mengembangkan pemahaman yang lengkap konstruksi penting ini; namun, dengan konseptualisasi yang solid di Tempat, HRD profesional memiliki landasan untuk mulai menciptakan strategi yang berkontribusi pada tujuan organisasi dengan membantu pekerja mencapai keseimbangan kerja-keluarga.</p>
3	<p>Tolhurst & Stewart (2004). <i>Balancing work, family and other lifestyle aspects: a qualitative study of Australian medical students' attitudes. Medical journal of Australia, 181(7), 361.</i></p>	<p>Untuk mengeksplorasi sikap mahasiswa kedokteran Australia untuk keseimbangan antara pekerjaan, keluarga dan aspek lain dari gaya hidup, dalam eksplorasi yang lebih luas masalah yang mereka anggap penting untuk keputusan mereka tentang karir masa depan.</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Sebagian besar siswa mengacu pada keseimbangan kerja, keluarga dan gaya hidup sebagai faktor penting dalam keputusan karier mereka. Sementara menunjukkan mereka berkomitmen untuk obat-obatan, mereka tidak mau bekerja untuk mengesampingkan semua yang lain. Sebagian besar melihat komitmen keluarga sebagai prioritas tinggi, dan banyak yang melihat "waktu istirahat" sebagai hal penting dalam pemeliharaan kesehatan mereka. Siswa perempuan</p>

				berbicara tentang pekerjaan paruh waktu sebagai hal penting untuk kebahagiaan masa depan, sementara beberapa siswa laki-laki menyatakan preferensi untuk bekerja paruh waktu. Mereka akan mencari keseimbangan dengan memilih bekerja dalam disiplin, lokasi dan struktur di mana jam kerja terbatas tersedia, dan akan menegosiasikan dukungan dari mitra mereka dan orang tua dalam merawat anak-anak.
4	Hidayati & Alteza (2008). Work family conflict pada wanita bekerja: Studi tentang penyebab, dampak, dan strategi <i>coping</i> . Universitas Negeri Yogyakarta.	mengidentifikasi sumber konflik keluarga kerja yang terjadi pada wanita yang bekerja; kedua, mengidentifikasi efek dari konflik keluarga kerja baik kepada wanita yang bekerja itu sendiri, keluarga dan organisasi dan ketiga, mengidentifikasi strategi mengatasi yang digunakan oleh wanita yang bekerja untuk mengatasi konflik keluarga bekerja.	Kualitatif	Temuan menunjukkan bahwa sumber konflik kerja-keluarga berasal dari pekerjaan dan keluarga. Efek dari konflik keluarga terjadi baik pada wanita yang bekerja sendiri dan lingkungan sosial yang melingkupinya. Efek untuk wanita yang bekerja diambil sebagai tekanan psikologis dan kesehatan. Sedangkan efek untuk keluarga yang diambil berupa perasaan ketidaktahuan dan perilaku serta sikap tidak menyenangkan dari

				wanita yang bekerja. Ada beberapa strategi penanggulangan yang digunakan oleh wanita yang bekerja untuk mengatasi konflik kerja-keluarga. Strategi-strategi tersebut adalah kombinasi dari problem focused <i>coping</i> dan emotional based <i>coping</i> dan dilakukan soliter atau sosial.
5	Mazerolle & Goodman (2013). Fulfillment of work–life balance from the organizational perspective: a case study. <i>Journal of athletic training</i> , 48(5), 668-677.	Untuk menyelidiki faktor apa yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dalam Asosiasi Atletik Nasional Collegiate (NCAA) Divisi I pengaturan klinis dari perspektif seorang staf pelatihan atletik.	Kualitatif	Berorientasi pada keluarga dan lingkungan kerja yang mendukung sebagai tempat kerja yang mendorong keseimbangan antara kerja dan kehidupan melalui sasaran yang dibagi secara profesional dan pribadi. Strategi individualistik mencerminkan bahwa meskipun staf pelatihan atletik harus bekerja sama dan mendukung satu lain, setiap anggota staf harus memiliki strategi untuk pribadinya untuk mengelola tanggung jawab pribadi dan profesional.
6	Annink & Dulk (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's <i>work-life balance</i> ?. <i>Community, Work & Family</i> , 15(4),	Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan kita tentang keseimbangan kerja-	Kualitatif	Otonomi tampaknya menjadi sumber daya penting, yang memungkinkan mereka untuk menggabungkan pekerjaan mereka

	383-402.	kehidupan (WLB) pekerja wiraswasta, kelompok yang berubah tetapi sering diabaikan dalam penelitian keluarga kerja.		dengan lebih mudah dengan pengasuhan anak, tugas rumah tangga, dan kehidupan sosial dan pribadi. Namun, tingkat dan sifat otonomi serta kemampuan untuk menggunakannya bervariasi di antara wiraswasta dalam penelitian ini karena faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan seperti sektor, lokasi kerja, karyawan, dan pengalaman bertahun-tahun. Sumber daya penting lainnya yang mengarah ke kepuasan yang lebih besar dengan WLB adalah kemampuan untuk mendefinisikan dan merefleksikan tujuan pribadi dalam pekerjaan dan domain kehidupan lainnya.
7	Galea, <i>et.al.</i> (2014). An insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. <i>The International Journal of Human Resource Management</i> , 25(8), 1090-1111.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan wawasan yang lebih besar tentang bagaimana karyawan mengalami pengaruh jam kerja yang fleksibel terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan mereka	Kualitatif	Disimpulkan bahwa ketika jam kerja yang fleksibel didukung oleh manajemen dan sesuai dengan budaya kerja, mereka sangat dihargai baik untuk alasan pribadi maupun yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, maknanya untuk kehidupan pribadi bervariasi sesuai dengan tahap kehidupan. Temuan penting bagi pembuat

				kebijakan dan manajer sumber daya manusia untuk menerapkan dan menangani jam kerja yang fleksibel secara efektif. Akibatnya, ini akan membantu karyawan mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menghasilkan manfaat organisasi yang menguntungkan.
8	Kim & Windsor (2015). Resilience and <i>work-life balance</i> in first-line nurse manager. <i>Asian nursing research</i> , 9(1), 21-27.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana manajer perawat lini pertama membangun makna ketahanan dan hubungannya dengan keseimbangan kehidupan kerja untuk perawat di Korea	Kualitatif	Analisis mengungkapkan bahwa para peserta menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan harus dibentuk proses yang dinamis dan reflektif. Fitur yang terdiri dari ketahanan termasuk "berpikir positif", "fleksibilitas", "Memikul tanggung jawab", dan "memisahkan pekerjaan dan kehidupan". Persepsi ketahanan ini memiliki potensi untuk memfasilitasi pergeseran fokus dari pengalaman negatif ke positif, dari kekakuan ke fleksibilitas, dari tugas yang dipusatkan ke pemikiran yang

				berpusat pada orang, dan dari organisasi ke kehidupan.
9	Shanafelt, <i>et.al.</i> (2015). Changes in Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and the General US Working Population Between 2011 and 2014. <i>Mayo Foundation for Medical Education and Research</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kebiasaan kelelahan dan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada dokter dan pekerja AS pada tahun 2014 dibandingkan tahun 2011.	Kualitatif	Perubahan minimal burnout atau kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang diamati pada tahun 2011 dan 2014 dalam sampel berbasis probabilitas orang dewasa di AS yang bekerja, hal ini mengakibatkan peningkatan kesenjangan dalam kelelahan dan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada dokter. Kelelahan dan kepuasan dengan

				<p>keseimbangan kehidupan kerja di dokter AS memburuk dari tahun 2011 menjadi 2014. Lebih dari setengah dokter AS sekarang mengalami kelelahan dalam menjalankan profesionalisme mereka.</p>
10	<p>Rich, <i>et.al.</i> (2015). ‘You can’t be a person and a doctor’: the work life balance of doctors in training a qualitative study. <i>BMJ Open</i> 2016;6:e013897. <i>doi:10.1136/bmjopen-2016-013897</i></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki keseimbangan kehidupan kerja para dokter dalam pelatihan di Inggris dari perspektif pelatih dan peserta pelatihan.</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Ada lima tema yang ditemukan. Dua tema pertama menggambarkan kontributor utama terhadap ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan: peserta pelatihan merasa mereka harus memprioritaskan pekerjaan di atas kehidupan rumah tangga untuk mengatasi pekerjaan yang sulit sambil menyelesaikan persyaratan pelatihan mereka. Hal ini menyebabkan stres yang berdampak pada pembelajaran dan juga kurangnya dukungan peserta pelatihan untuk mengatasi kesulitan kerja. Dua tema berikutnya menjelaskan konsekuensi dari kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. pelatih merasa mereka tidak punya waktu untuk</p>

				<p>mengatasi tekanan pribadi di luar pekerjaan yang mereka anggap secara signifikan mempengaruhi pembelajaran dan kinerja mereka. Tema kelima menggambarkan dampak negatif yang dirasakan lebih besar pada perempuan karena hambatan struktural dan sikap diskriminatif.</p>
11	<p>Eason, <i>et.al.</i> (2014). Motherhood and Work Life Balance in the National Collegiate Athletic Association Division I Setting: Mentors and the Female Athletic Trainer. <i>Journal of Athletic Training</i> 2014;49(4):532–539 doi: 10.4085/1062-6050-49.3.03</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh model peran dan mentor pada persepsi karir dan peran sebagai ibu di antara wanita ATS (<i>Athletic Trainers Association</i>) yang bekerja di lingkungan perguruan tinggi.</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Persepsi mengenai keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh kemampuan panutan atau mentor untuk menjaga keseimbangan pribadi dan profesionalnya sendiri. Wanita yang saat ini dipekerjakan sebagai ATS, terutama mereka yang memiliki anak percaya bahwa semakin banyak wanita secara efektif mempertahankan keseimbangan kehidupan kerjanya dan tetap dalam profesi maka mereka akan berfungsi sebagai panutan dan mentor dan secara positif mempengaruhi pekerja wanita ATS lainnya dengan anak-anak.</p>

12	Huntington, <i>et.al.</i> (2011). <i>Is anybody listening? A qualitative study of nurses' reflections on practice.</i> <i>Journal of Clinical Nursing</i> , 20, 1413–1422	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik tenaga kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan perawat pada perawat di Australia, Selandia Baru, dan Inggris.	Kualitatif	Beban kerja yang dialami oleh perawat sangat berat, dan menuntut profesionalisme sebagai perawat, sehingga dapat memiliki konsekuensi buruk bagi individu maupun tenaga kerja. Profesionalitas seorang perawat membutuhkan keterlibatan dengan pasien secara holistik yang menggabungkan kerja kognitif, fisik, emosional dan relasional.
13	Sabil, <i>et.al.</i> (2016) Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study <i>International Conference on Business and Economics</i> , 21 - 23 September, 2016	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi skenario konflik keluarga di antara perawat di sektor publik dan menguraikan beberapa strategi untuk peningkatan kesejahteraan mereka.	Kualitatif	Ada tiga faktor berkontribusi terhadap konflik keluarga di antara perawat, yaitu beban kerja, shift kerja, dan posisi. Cara untuk mengurangi konflik adalah dengan melakukan segmentasi keluarga dan pekerjaan, dukungan dari keluarga (suami, anak-anak dan anggota keluarga lainnya) serta komitmen diri yang terdiri dari unsur-unsur prioritas pekerjaan, sikap positif, komunikasi terbuka dan niat untuk bekerja.

14	Elloy & Smith (2004) Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study <i>Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 10 Iss 1 pp. 55-66</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tekanan dari berbagai tuntutan pekerjaan, karier dan keluarga, dan implikasi untuk kepuasan dan kinerja baik di tempat kerja maupun di rumah.	Kuantitatif	Pasangan karir ganda mengalami kelebihan beban, konflik peran dan ambiguitas dan telah berkontribusi signifikan terhadap konflik pekerjaan dan keluarga.
15	Meenakshi, et.al. (2013) The Importance of Work-Life-Balance <i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 14, Issue 3 (Nov. - Dec. 2013), PP 31-35</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan kerangka kerja tentang arti dan pentingnya <i>Work Life Balance</i> saat ini. Selain itu berfokus pada efek dari WLB yang buruk dan juga memberikan saran untuk mengatasi hambatan tersebut	Kualitatif	Program keseimbangan kehidupan kerja telah terbukti berdampak pada karyawan dalam hal rekrutmen, retensi / turnover, komitmen dan kepuasan, absensi, produktivitas, dan tingkat kecelakaan. Enam parameter yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program keseimbangan kehidupan kerja adalah: tingkat dukungan dan pelatihan manajemen, bagaimana program dikomunikasikan kepada karyawan, budaya perusahaan, kontrol
16	Skinner, et.al. (2013) understanding and managing work-life interaction across the life course: a qualitative	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui interaksi kehidupan kerja	Kuantitatif	terdapat beberapa perbedaan yang signifikan dalam perspektif dan kebutuhan kehidupan kerja untuk

	study. <i>Asia Pacific Journal of Human Resources (2014) 52, 93–109</i>	dalam sektor industri dan kesehatan.		para profesional kesehatan pada tahap kehidupan yang berbeda, Secara harmonis dengan pengasuhan anak, perawatan lansia, atau dengan aktivitas sosial dan pribadi yang berharga dapat mengurangi konflik.
17	Almasitoh (2011) Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. <i>Jurnal Psikologi Islam (JPI). Lembaga Penelitian Pengembangan dan Keislaman (LP3K). Vol 8 No.1 2011 63-82</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat. Subjek penelitian ini adalah 120 perawat salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang bekerja pada ruang inap	Kuantitatif	Ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja.
18	Saman & Dewi (2012). Pengaruh motivasi kerja dan dukungan suami terhadap stress konflik peran ganda dan kepuasan perkawinan pada wanita karir <i>JURNAL PSIKOLOGI: TEORI & TERAPAN, Vol. 2, No. 2, Februari 2012</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji efek dari: 1) motivasi kerja pada stres konflik peran ganda; 2) dukungan pasangan pada stres konflik peran ganda; 3) dukungan pasangan pada kepuasan pernikahan; dan 4) stress konflik peran ganda pada kepuasan pernikahan pada wanita	Kuantitatif	Dukungan pasangan memiliki efek positif pada kepuasan pernikahan pada wanita karir dan pada kepuasan pernikahan pada wanita karir

		karir.		
19	Gonnelli & Raffagnino (2017) Work-Family Conflict in Nursing: An Integrative Review of Its Antecedents and Outcomes. <i>IAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences Volume 3 – Issue 1 – Summer 2017</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan tinjauan integratif literatur tentang konflik kerja keluarga (<i>Work Family Conflict</i>) dalam keperawatan, menilai anteseden dan konsekuensi dari produktivitas perawat, kesehatan fisik dan psikologis, serta kesejahteraan	Kuantitatif	Work Family Conflict adalah pemicu stres dalam keperawatan dan sebagian besar faktor risiko yang dianalisis berpusat di tempat kerja

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander & Snell (2010) sumber daya manusia merupakan hal yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja suatu organisasi karena hampir seluruh kegiatan di dalam organisasi dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia menggambarkan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan individual yang memiliki nilai ekonomis terhadap suatu organisasi. Sumber daya manusia bersifat *intangibile* dan tidak bisa dikelola dengan cara yang sama dengan cara mengelola pekerjaan, produk, dan teknologi. Dalam membangun sumber daya manusia pada suatu organisasi, manajer harus secara terus-menerus mengembangkan pengetahuan superior, keahlian, dan pengalaman yang ada pada tenaga kerja serta mempertahankan dan mempromosikan tenaga kerja terbaik.

2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bohlander & Snell (2010) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses dalam mengelola kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, desain pekerjaan, orientasi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, *benefits*, dan hubungan industrial.

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengantisipasi dan menyediakan pergerakan orang ke dalam, di dalam, dan keluar dari organisasi.

2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah mencari dan merekrut sekelompok tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu.

3. Seleksi

Seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

4. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah hasil dari analisis pekerjaan yang meningkatkan pekerjaan melalui pertimbangan teknologi dan manusia dalam rangka meningkatkan efisiensi organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

5. Orientasi

Orientasi adalah proses formal memperkenalkan karyawan baru dengan organisasi, pekerjaan mereka, dan unit kerja mereka.

6. Pelatihan

Pelatihan adalah upaya organisasi untuk menciptakan pembelajaran bagi karyawan agar memiliki kemampuan yang sesuai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

7. Pengembangan

Pengembangan adalah kegiatan organisasi yang digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hasil dari sebuah proses tahunan atau dua tahunan di mana manajer mengevaluasi kinerja karyawan relatif terhadap persyaratan pekerjaannya dan menggunakan informasi tersebut untuk menunjukkan orang mana yang perlu diperbaiki dan alasan mengapa orang tersebut perlu diperbaiki.

9. Kompensasi

Kompensasi adalah cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

10. *Benefits*

Benefits adalah program fasilitas tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

11. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan pihak-pihak yang terlibat dalam proses produksi barang maupun jasa.

2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola tenaga kerja yang ada dalam organisasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria organisasi. Schermerhorn (1996) menyatakan bahwa manajemen mengandung empat fungsi utama yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan sumber

daya untuk mencapai tujuan

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses untuk menentukan tujuan yang akan dicapai serta langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapainya.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian tugas, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan agar giat bekerja serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana dalam mencapai tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan proses pengukuran kinerja, membandingkan antara hasil sesungguhnya dengan rencana serta mengambil tindakan pembenahan yang diperlukan.

2.2.4 *Work Life Balance*

Meenakshi, *et.al.* (2013) menyebutkan bahwa *Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja diciptakan pada tahun 1986, meskipun penggunaannya dalam bahasa sehari-hari telah dibuat selama beberapa tahun. Kebijakan dan prosedur yang dibuat oleh organisasi dengan tujuan untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya secara efisien dan pada saat yang bersamaan juga memberikan fleksibilitas untuk menangani masalah atau

masalah pribadi di dalam keluarga karyawan. Pekerjaan dan kehidupan yang seimbang seharusnya diterapkan oleh organisasi ketika ada fungsi yang tepat di tempat kerja dan di rumah sehingga dapat meminimalisir konflik peran. Ketidakcocokan antara tuntutan dari pekerjaan dan keluarga menimbulkan konflik dan akibatnya orang mengalami kekurangan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja.

Galea, *et.al.* (2014) menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan mengacu pada bagaimana individu mengelola dan menegosiasikan domain antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk masalah memegang berbagai peran dan pekerjaan lainnya. Dengan demikian, pekerjaan yang baik yaitu dapat menyeimbangkan hidup sebagai kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan juga di rumah dengan konflik peran yang minimum.

Meenakshi, *et.al.* (2013) menyebutkan bahwa organisasi sering kali mengharuskan karyawannya untuk bekerja berjam-jam dan menangani masalah yang sulit dan juga kompleks. Hal tersebut menjadi sebuah dilema bagi banyak orang adalah bagaimana mereka mampu untuk mengelola semua tuntutan yang secara bersamaan harus dilakukan yaitu bersaing dalam pekerjaan dan bertanggung jawab dengan kehidupan keluarga. Selain itu, limpahan aspek negatif dari pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi karyawan dapat menyebabkan kelelahan dalam bekerja, gangguan hubungan dengan keluarga dan teman-teman, kehilangan waktu untuk menikmati hidup dan meningkatnya stres.

2.2.4.1 Pengertian Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

Meenakshi, *et.al.* (2013) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang dapat menciptakan dan mempertahankan pekerjaan yang mendukung dan lingkungan yang sehat, agar memungkinkan seseorang untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Sehingga, hal tersebut dapat memperkuat loyalitas dan produktivitas.

Sedangkan menurut Khallash & Kruse (2012) menyatakan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keinginan semua individu, bukan hanya orang yang memiliki tanggung jawab pada keluarga tetapi orang yang peduli terhadap keluarga juga untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan seseorang dan kehidupan di luar pekerjaan hingga waktu luang untuk diri sendiri.

2.2.4.2 Work Life Balance Pada Pria dan Wanita

Meenakshi, *et.al.* (2013) menyebutkan bahwa dalam 20 tahun terakhir perubahan luar biasa telah terjadi di tempat kerja dan keluarga. Wanita telah memasuki dunia kerja dalam jumlah yang belum pernah terjadi sebelumnya yaitu mengalami peningkatan dan meningkatkan penghasilan mereka relatif lebih banyak dibandingkan pria. Pada saat yang bersamaan, pria mulai berbagi peran pada keluarga seperti memberikan waktu luang untuk anak-anak mereka. Tetapi bahkan ketika pria menghabiskan lebih banyak waktu dengan anak-anak mereka, tantangan untuk menyeimbangkan karir dan tugas mengasuh anak telah membebani mereka.

Wanita lebih cenderung melaporkan kelebihan peran daripada pria. Ini karena perempuan mengeluarkan lebih banyak jam per minggu daripada laki-laki

untuk kegiatan non-kerja seperti mengurus anak dan lebih cenderung memiliki tanggung jawab utama pekerjaan rumah tangga. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa wanita juga mengalami dukungan yang kurang dari pasangan mereka untuk karir. Konflik kehidupan dan kerja memiliki dampak yang negative dan juga implikasi pada kehidupan keluarga.

2.2.4.3 Work Life Balance Pada Perempuan Yang Menikah

Menurut Mora, *et.al.* (2017) Konflik kerja keluarga lebih terjadi pada perempuan yang sudah menikah dibandingkan yang belum menikah. Konflik itu menjadi meningkat saat perempuan itu telah menjadi orangtua, atau dengan kata lain telah memiliki anak. Apabila individu yang bersangkutan tidak mampu mengelola secara baik antara keluarga dan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan kelelahan kerja yang mengarah pada peningkatan absensi kerja, penurunan motivasi kerja, penurunan produktivitas, dan mempertinggi keinginannya untuk keluar atau pindah kerja. Dampak terburuk akibat kondisi konflik itu adalah terjadinya konflik dalam keluarga.

2.2.4.4 Faktor-Faktor Work Life Balance

Muthukumar, *et.al.* (2014) menyebutkan bahwa adap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang yaitu:

1. Faktor yang pertama adalah sikap karyawan atau pekerja. Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau merasa tentang sesuatu

2. *Balance* atau keseimbangan dipengaruhi oleh faktor psikologis. Beberapa aspek psikologis antara lain bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi.
3. Lingkungan dimana individu tinggal. Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan. Karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan professional, faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti latar belakang keluarga, status keuangan dan sosial keluarga, tahap kehidupan karyawan, struktur keluarga, rutinitas sehari-hari, teman dan kehidupan sosial.

2.2.4.5 Dimensi Work Life Balance

Menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi dalam *work life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu

Merujuk pada keseimbangan waktu yang diberikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Waktu yang digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan dimulai dari lama perjalanan karyawan dari rumah menuju tempat bekerja hingga kembali lagi ke rumah.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Merujuk pada kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Karyawan

atau pegawai menikmati waktu setelah pulang kerja serta terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya.

3. Keseimbangan Kepuasan

Merujuk pada keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Kepuasan dari diri sendiri akan timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Sedangkan menurut Fisher, *et.al.* (2009) *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk yaitu:

a. WIPL (*Work Interference Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang karena kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja.

d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

**2.2.4.6 Inisiatif Organisasi untuk Memfasilitasi Work Life Balance
(Keseimbangan Kehidupan Kerja)**

Baltes, *et.al.* (2009) menyatakan bahwa organisasi telah menerapkan berbagai program dan kebijakan organisasi yang ramah keluarga dalam upaya membantu individu mengatasi tuntutan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga. Beberapa program dan kebijakan yang di upayakan oleh organisasi termasuk penjadwalan yang fleksibel (*flextime*), *telecommuting*, minggu kerja yang dikompresi, pengasuhan anak di tempat, jadwal paruh waktu, dan pembagian kerja. Banyak dari inisiatif yang dilakukan oleh organisasi ini telah mengurangi konflik pekerjaan dan keluarga sehingga meningkatkan kepuasan keluarga.

Selain itu, dalam menciptakan dan menerapkan strategi di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan

karyawan. Perusahaan perlu untuk melakukan konsultasi dengan karyawan pada tahap ini untuk mendapatkan pandangan dari karyawan. Sering kali karyawan melakukan pekerjaan tertentu yang nantinya dapat menghasilkan gagasan paling inovatif untuk peningkatan perusahaan itu sendiri. Sehingga, perlu untuk meninjau kebijakan yang ada dan mengembangkan konsep strategi keseimbangan kehidupan kerja yang akan diterapkan. Hal ini dapat memberikan bermanfaat bagi karyawan, jika perlu bisa menjalankan uji coba kebijakan yang telah digagas bersama. Setelah peninjauan akhir, strategi tersebut dapat diluncurkan secara resmi ke semua karyawan. Agar karyawan merasa dihargai dan nyaman bekerja.

2.2.5 Work Family Conflict

Work Family Conflict atau konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang muncul karena seseorang memiliki peran ganda baik dalam tuntutan dari pekerjaan di kantor maupun tuntutan pekerjaan di rumah sehingga menyebabkan ketidakseimbangan dalam melaksanakan kedua tugas tersebut

Kossek & Lee (2017) menyatakan bahwa Konflik pekerjaan keluarga adalah tantangan yang berkembang bagi masyarakat modern, karena sebagian besar pria dan wanita melaporkan bahwa pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga mereka. Konflik pekerjaan keluarga mengalami perkembangan karena adanya penyebaran teknologi yang telah meningkatkan batas kabur dan laju kehidupan sehari-hari, karena prevalensi perangkat komunikasi elektronik pribadi yang dapat membuat individu terus terhubung ke pekerjaan dan perhatian keluarga.

Konflik pekerjaan dan keluarga secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi sebagian besar populasi dunia. Bahkan orang lajang dan mereka yang tidak memiliki anak akan melaporkan mengalami konflik pekerjaan keluarga karena semua individu dapat menjadi putra, putri, saudara perempuan, saudara laki-laki, atau dapat tinggal bersama teman-teman yang berfungsi sebagai keluarga.

2.2.5.1 Definisi Work Family Conflict

Apperson, *et.al.* (2002) menyatakan bahwa *Work family conflict* didefinisikan sebagai terjadinya konflik antar peran yang timbul akibat tidak kompatibel/ tidak selarasnya urusan pekerjaan dengan rumah tangga.

Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell (1985) Konflik pekerjaan keluarga dikatakan muncul dari tekanan secara bersamaan dari domain pekerjaan dan keluarga yang dalam beberapa hal tidak cocok. Karena ketidakcocokan ini, partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka ada dua hak yang harus dipenuhi yaitu tanggung jawab di rumah dan tanggung jawab di tempat kerja. Apabila kedua hal tersebut tidak dapat dijalankan dengan baik maka akan menimbulkan konflik. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik pekerjaan-keluarga

Menurut Hidayati & Alteza (2008) pada dasarnya *work family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work family conflict* pada wanita lebih

besar dibandingkan pria. Keterlibatan dan komitmen waktu perempuan pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik. Tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan.

2.2.5.2 Jenis *Work Family Conflict*

Greenhaus & Beutell (1985) menyebutkan bahwa dalam mengatur keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga terdapat beberapa konflik yang sering muncul. Salah satunya yaitu konflik *interrole*. Konflik *interrole* tersebut sebagai sumber ketegangan yang signifikan bagi hampir sepertiga pria dalam sampel nasional yang diteliti.

Konflik *interrole* adalah suatu bentuk konflik peran yaitu tekanan yang berlawanan muncul dari partisipasi dalam peran yang berbeda. Tekanan peran yang terkait dengan keanggotaan dalam satu organisasi bertentangan dengan tekanan yang berasal dari keanggotaan dalam kelompok lain. Konflik yang muncul adalah antara peran sebagai seorang pekerja dan peran sebagai seorang istri atau ibu.

Konflik *interrole* dialami seseorang ketika tekanan yang timbul dalam satu peran tidak sesuai dengan tekanan yang timbul pada peran lain. Tiga bentuk utama konflik pekerjaan dan keluarga adalah sebagai berikut:

- konflik berbasis waktu
- konflik berbasis regangan

- konflik berbasis perilaku.

Yang pertama yaitu konflik berbasis waktu. Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan dalam satu peran umumnya tidak dapat dikhususkan untuk kegiatan dalam peran lain. Konflik berbasis waktu berkaitan dengan waktu yang berlebihan. Konflik berbasis waktu mengambil dua bentuk; (1) tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran tidak memungkinkan untuk memenuhi harapan yang timbul dari peran lain; (2) tekanan juga dapat menghasilkan keasyikan dengan satu peran bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha untuk memenuhi tuntutan peran lain. Hal ini terkait dengan jumlah jam kerja, frekuensi lembur, kehadiran dan ketidakteraturan pembagian kerja. Akibat banyaknya jam kerja yang tidak beraturan dan tidak fleksibelnya jadwal kerja dapat menghasilkan konflik antara kerja dan keluarga.

Yang kedua yaitu konflik berbasis ketegangan. Konflik ini melibatkan ketegangan yang dihasilkan oleh peran seseorang. Stresor kerja dapat menghasilkan gejala seperti ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, apatis, dan kemarahan. Konflik berbasis ketegangan muncul ketika ketegangan dalam satu peran mempengaruhi kinerja seseorang di peran lain. Ambiguitas dan konflik dalam peran pekerjaan telah ditemukan berhubungan positif dengan konflik kerja dan keluarga. Jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel serta lembur dapat secara tidak langsung menghasilkan konflik berbasis tegangan serta konflik berbasis waktu.

Greenhaus & Beutell (1985) menemukan bahwa perempuan yang orientasi kariernya berbeda dengan suami, akan mengalami konflik yang relatif kuat antara

peran di rumah dan peran di pekerjaan. Ketidaksesuaian antara suami-istri tentang peran keluarga dan perbedaan suami istri dalam sikap terhadap status pekerjaan istri juga dapat memberikan ketegangan keluarga. Adanya, perbedaan kepercayaan mendasar dalam pasangan suami istri tersebut dapat melemahkan sistem saling mendukung antara keduanya dan menghasilkan stres. Dengan demikian, secara keseluruhan menunjukkan bahwa ketegangan, konflik, atau tidak adanya dukungan dalam keluarga dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Yang ketiga yaitu konflik berbasis perilaku. Konflik ini menjelaskan bahwa adanya pola spesifik perilaku dalam satu peran mungkin tidak sesuai dengan harapan tentang perilaku dalam peran lain. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan dari peran yang berbeda, maka kemungkinan akan mengalami konflik di antara peran tersebut. Gaya perilaku yang diperlihatkan seorang di tempat kerja seperti impersonalitas, logika, kekuasaan, dan otoritas mungkin tidak sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh anak-anak mereka dalam keluarga

2.2.5.3 Dimensi *Work Life Conflict*

Soeharto (2010) menyatakan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi yaitu: *work interfering with family* (*work-family conflict-WIF*), yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga. Kedua, *family interfering with work* (*family-work conflict-FIW*), yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan.

2.2.5.4 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Dengan adanya *work family conflict*, hal tersebut akan mengganggu peran seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yang dikemukakan oleh Stoner & Arora (1990) yaitu :

- a. *Time Pressure*, yaitu kondisi dimana semakin banyak waktu yang digunakan seseorang untuk bekerja maka akan semakin sedikit waktu untuk keluarga
- b. *Family size and support*, yaitu kondisi dimana semakin banyaknya anggota keluarga maka akan semakin banyak konflik, dan sebaliknya semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik yang muncul
- c. Kepuasan kerja, yaitu kondisi dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin sedikit konflik yang dirasakan
- d. *Marital and life satisfaction*, yaitu adanya asumsi bahwa wanita yang bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya
- e. *Size of firm*, yaitu kondisi yang muncul karena banyaknya pekerja dalam perusahaan yang mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda pada seseorang

Raymo & Sweeney (2006) menyatakan bahwa penyebab konflik menjadi dua. Pertama, bersumber dari pekerjaan yaitu jam kerja yang terlalu panjang, jadwal kerja yang kurang fleksibel, dan karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan, baik fisik maupun psikis. Penyebab kedua berasal dari keluarga yaitu masih ada anak kecil yang harus diurus, kesehatan pasangan yang buruk,

padatnya pekerjaan rumah tangga dan komunikasi yang buruk. Sedangkan Jansen and Kant (2006b) menyatakan sumber penyebab terjadinya *work family conflict* ada beberapa yaitu, *working-time arrangements*, *job content* serta karakteristik situasi pribadi.

2.2.5.5 Dampak Work Family Conflict

Poelmans (2003) menyatakan bahwa terjadinya *work family conflict* mengakibatkan beberapa *outcomes* negatif diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi, stress pekerja dan gangguan kesehatan. *Work family conflict* berdampak pada kehidupan individu baik secara pribadi (kehidupan rumah tangga) maupun profesional (pekerjaan). *Work family conflict* juga memengaruhi penurunan kepuasan kerja, kepuasan kehidupan pribadi dan sebaliknya meningkatkan stress sehingga menyebabkan sejumlah keadaan yang tidak diinginkan pada karyawan seperti masalah kesehatan dan *psychological distress*.

2.2.6 Family Friendly Policy (Kebijakan Ramah Keluarga)

Saltzstein *et al* (2001) menyatakan program *family friendly* merupakan suatu sistem kebijakan yang dibangun dalam suatu perusahaan untuk mengatur keseimbangan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap keluarganya. Dengan adanya program *family friendly* maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang loyal dan berkualitas daripada merekrut orang baru yang belum tentu memiliki kualitas. Perusahaan memperoleh hasil yang signifikan dengan praktek *family friendly*, yaitu meningkatkan moral karyawan,

produktivitas kerja serta mengurangi keluarnya karyawan yang berkualitas. Hal ini juga menempatkan perusahaan tersebut sebagai *employers of choice* dalam persaingan global.

Family friendly policies memberikan kesempatan bagi karyawan yang sudah berkeluarga maupun tidak, untuk mengatasi masalah-masalah pribadi sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, mengurangi stres kerja, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya membantu mencapai tujuan organisasi dan individu itu sendiri. Champion & Hughes (2001) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki program *family friendly* menawarkan serangkaian keuntungan bagi karyawannya. Pengaturan lingkungan kerja dengan program *family friendly* dapat membantu karyawan dalam membuat agenda atau rencana secara pribadi atau rencana kerja. Dengan rencana kerja yang teratur dan terorganisir dengan baik akan memudahkan karyawan membuat prioritas, sehingga tidak menimbulkan tekanan kerja. Program *family friendly* antara lain meliputi adanya jam kerja yang fleksibel, perawatan terhadap anak yang sakit, serta tunjangan kesehatan bagi orang tua karyawan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2003) organisasi yang menerapkan berbagai program dan pelayanan ramah keluarga dimaksudkan untuk membantu para karyawan agar dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka yang saling mempengaruhi. Kebijakan ramah keluarga diberikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan berupa 1) Pelayanan Perawatan Anak (*Daycare*), pelayanan perawatan anak di perusahaan untuk menunjang orangtua bekerja agar anak lebih mandiri dan juga bersosialisasi lebih baik

dengan lingkungan sekitar. Ditunjang dengan fasilitas dan kegiatan yang mendukung perkembangan anak. Selain itu, agar orang tua dapat mengontrol anak mereka secara tanggap dan cepat karena disatu lingkungan perusahaan. 2) Jadwal Kerja Fleksibel (*Flexible Time*), fleksibilitas membuat para pekerja lebih bahagia dan membantu perusahaan menurunkan *turnover* (pergantian) serta meningkatkan produktivitas. Namun, orangtua bekerja belum banyak mendapatkan kesempatan dalam hal ini. Mereka butuh waktu kerja fleksibel agar bisa menjalankan peran sebagai orangtua saat anak-anak membutuhkan mereka. 3) Bekerja dari rumah, para karyawan jarak jauh harus tetap mengikuti prosedur dari perusahaan. Para karyawan harus mampu fleksibel dan mampu bekerja di dalam banyak tugas (*multitask*). Selain itu, keuntungan bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas, dapat mengakomodasi karyawan yang menderita cacat. 4) Program pengurangan stress, Stres di tempat kerja kemungkinan besar dapat terjadi akibat tekanan dan beban pekerjaan yang *overload*. Salah satu strategi yang ditempuh untuk menanggulangi hal tersebut, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial.