

**WORK LIFE BALANCE DALAM MENJALANI PERAN GANDA
(Studi Kasus Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)**

JURNAL



Ditulis Oleh:

Nama : Feramitha Tiffani Mokodompit
Nomor Mahasiswa : 15311509
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

WORLD LIFE BALANCE DALAM MENJALANI PERAN GANDA

(Studi Kasus Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)

Nama : Feramitha Tiffani Mokodompit
Nomor Mahasiswa : 15311509
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 28 Mei 2019
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,

Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.



**Work Life Balance dalam Menjalani Peran Ganda
(Studi Kasus Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta)**

Feramitha Tiffani Mokodompit
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
E-mail: feramythatiffany@gmail.com

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam Menjalani Peran Ganda (Studi Kasus Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik kerja dan keluarga yang dialami oleh perawat dan bagaimana perawat mengatasi konflik tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini melibatkan tiga orang perawat sebagai narasumber utama. Uji keabsahan data dengan uji kredibilitas dan uji transferability. Metode pengujian data menggunakan triangulasi sedangkan metode analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Penelitian ini menemukan beberapa hal sebagai berikut: (1) Konflik kerja dan keluarga sebagai perawat meliputi tekanan dalam keluarga, seperti: tidak memiliki pembantu rumah tangga, memiliki suami yang bekerja dan tekanan memenuhi kebutuhan anak. Sedangkan tekanan dalam pekerjaan, seperti: jumlah pasien banyak, keterbatasan tenaga perawat, jam kerja lembur, *on call* pada saat libur. (2) Terdapat beberapa cara dalam mengatasi konflik dalam keluarga sebagai perawat meliputi: kerjasama, melakukan komunikasi dan merangkap tugas (3) Terdapat beberapa cara dalam mengatasi konflik dalam pekerjaan sebagai perawat meliputi: istirahat, komunikasi dan kerjasama serta manajemen waktu. Dari segi organisasi cara mengatasi konflik pekerjaan yaitu dengan memberikan kebijakan ramah keluarga (*family friendly police*)

Kata Kunci: *Peran Ganda, Perawat, Konflik Kerja-Keluarga, Menyeimbangkan Peran Ganda*

ABSTRACT

This research is entitled Work life balance in Undergoing a Dual Roles (Case Study of Nurses in PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta). This research aimed (1) Investigate what are family conflicts and work conflicts faced by nurses (2) Investigate how nurses deal with family conflicts and work conflicts. This study used a qualitative approach and the data was gathered by using interview and documentation. This research involved three nurses as main speakers. Validity test used credibility test and transferability test. Data testing method used triangulation, whereas data analysis method uses data reduction, data display, and conclusion drawing/verification.

There are several findings in this research: (1) Conflict of work and family as nurses included pressure in the family, such as: not having a housemaid, having a husband who worked and pressure to meet the needs of children. While the pressure in work, such as: the number of patients a lot, the limitations of nurses, working hours overtime, on call during holidays. (2) There are several ways to deal with conflict in the family as a nurse, including: cooperation, communicating and concurrent assignments (3) There are several ways to deal with conflict in a job as a nurse include: rest, communication and cooperation and time management. From the organizations, how to deal with work conflict is by providing family friendly police policies.

Keywords: *Dual Roles, Nurses, Work Family Conflict, Balancing Dual Roles.*

PENDAHULUAN

Tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan di berbagai sektor pekerjaan diidentifikasi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hasil survei Badan Pusat Statistika, 2009 (bps.go.id) menemukan bahwa partisipasi perempuan dalam lapangan kerja meningkat secara signifikan, di mana selama periode Februari (2007 sampai Februari 2008 terjadi pertambahan jumlah tenaga kerja perempuan sebanyak 3,26 juta orang, sementara jumlah tenaga kerja laki-laki hanya bertambah 1,21 juta orang. Partisipasi perempuan dalam sektor kerja dipandang sebagai manfaat dari akses yang lebih besar bagi mereka ke pendidikan dan latihan. Kondisi tersebut juga didukung oleh permintaan lapangan kerja yang lebih menyukai tenaga kerja perempuan yang terdidik dibandingkan yang kurang terdidik.

Mora, *et.al.* (2017) menyatakan bahwa semakin meningkatnya keterlibatan perempuan sebagai tenaga kerja juga diindikasikan karena tuntutan ekonomi rumah tangga yang semakin tinggi. Kondisi itu menyebabkan banyak kaum perempuan yang mengambil keputusan untuk berkarier di lingkungan kerja. Kondisi itu merubah paradigma lama, yaitu bahwa perempuan saat ini juga berposisi sebagai pencari nafkah dan berdampingan secara sejajar dengan suami membiayai perekonomian rumah tangga mereka

Pada Industri kesehatan, tenaga medis seperti halnya perawat dituntut untuk dapat profesional didalam pekerjaan, baik waktu dan tugas yang harus sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Di sisi lain, seorang perawat juga harus menjalankan perannya dirumah sebagai ibu rumah tangga yang memiliki tanggung jawab kepada anak dan juga suami. Hal ini membuat tugas seorang perawat tidaklah mudah yaitu bagaimana menyeimbangkan dua peran secara bersamaan. Jika hal tersebut tidak dapat diatasi dengan baik maka dapat memicu terjadinya konflik dalam keluarga (*work family conflict*) dan konflik dalam pekerjaan yang mengganggu kegiatan serta konsentrasi perawat dalam menjalankan pekerjaannya.

Seorang tenaga medis khususnya perawat memiliki tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Oleh sebab itu, pekerjaan sebagai seorang perawat menuntut profesionalitas. Kakan muncul ketika perawat tidak dapat menyeimbangkan tugas-tugas mereka di tempat kerja dan di rumah mereka. Perawat memiliki banyak tanggung jawab di tempat kerja sekaligus mengelola keluarga mereka di rumah. Konflik pekerjaan dan keluarga terjadi ketika tanggung jawab tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga, seperti jam kerja yang tidak fleksibel, beban kerja yang berlebihan, konflik antarpribadi di tempat kerja dan pengawas yang tidak mendukung dalam organisasi.

Menurut Hidayati & Alteza (2008) Timbulnya *work life conflict* karena adanya 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 bisasa dikenal dengan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya konflik antar pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*).

TINJAUAN LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus & Beutell (1985) berjudul *Sources of conflict between work and family roles* menunjukkan bahwa sumber konflik yaitu adanya konflik peran (*interrole conflict*) yang memiliki 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. Terakhir yaitu konflik berbasis perilaku. Pola perilaku dalam peran tertentu dianggap tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. Menurut Hidayati & Alteza (2008) melalui penelitian yang berjudul *Work family conflict pada wanita bekerja: Studi tentang penyebab, dampak, dan strategi coping* menyatakan bahwa dampak dari konflik keluarga terjadi pada wanita yang bekerja sendiri dan lingkungan sosial yang melingkupinya. Dampak dari wanita yang bekerja yaitu tekanan psikologis dan masalah kesehatan. 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*. Huntington, *et.al.* (2011) melalui penelitiannya yang berjudul *Is anybody listening? A qualitative study of nurses' reflections on practice* menyatakan 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.

Landasan Teori

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.

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.

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.

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.

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 untuk keluarga.

Work Life Balance Pada Pria dan Wanita. 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. Meenakshi, *et.al.* (2013) menyebutkan bahwa wanita lebih cenderung melaporkan kelebihan peran daripada pria.

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.

Faktor-Faktor work life balance. Muthukumar, *et.al.* (2014) menyebutkan bahwa adap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang yaitu : Faktor yang pertama adalah sikap karyawan atau pekerja. Sikap mendefinisikan hal yang suka dan tidak suka, sikap adalah cara berpikir atau merasa tentang sesuatu. Faktor yang kedua adalah *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. Faktor ketiga adalah lingkungan dimana individu tinggal. Lingkungan kerja harus tenang dan menyenangkan karena keseimbangan berhubungan dengan kehidupan pribadi dan profesional, 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.

Dimensi Work Life Balance. Menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi dalam *work life balance*, yang pertama adalah keseimbangan waktu. Keseimbangan waktu menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Yang kedua adalah keseimbangan keterlibatan yaitu kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan maupun peran keluarga, sosial, serta pribadi individu. Yang ketiga adalah keseimbangan kepuasan adalah 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.

Inisiatif Organisasi untuk Memfasilitasi Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja). Baltess, *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 (*flexitime*), *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.

Work Family Conflict. 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.

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.

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*. Tiga bentuk utama konflik pekerjaan dan keluarga adalah konflik berbasis waktu, konflik berbasis regangan, dan 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. 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. 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

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.

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

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.

Family Friendly Police (Kebijakan Ramah Keluarga). Saltzstein et al (2001) menyatakan program family friendly merupakan suatu sistem kebijakan yang dibangun dalam suatu perusahaan untuk mengatur keseimbangan tanggungjawab 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.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (2013) Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Metode kualitatif ini berfokus pada studi kasus. Studi kasus merupakan strategi penelitian yang di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu.

Lokasi Penelitian . Lokasi dalam penelitian ini adalah di Daerah Istimewa Yogyakarta tepatnya di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu rumah sakit yang ada di kota Yogyakarta, Indonesia

Narasumber Penelitian. Narasumber penelitian merupakan perawat aktif perempuan yang bekerja di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pemilihan narasumber penelitian didasarkan pada pertimbangan sebagai berikut: 1) Narasumber penelitian merupakan perawat perempuan yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta 2) Narasumber Penelitian mempunyai anak tidak lebih dari 12 tahun. 3) Narasumber penelitian memiliki suami yang juga merupakan seorang pekerja. 4) Narasumber penelitian tidak memiliki pembantu tetap.

Bu Reni merupakan narasumber pertama dalam penelitian ini. Bu reni bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai seorang perawat. Bu reni memiliki 2 anak masing-masing berumur 3 tahun dan 7 tahun. Bu reni memiliki suami yang bekerja sebagai wiraswasta dan bekerja di luar rumah. Narasumber pendukungnya adalah bu Ima dan bu Yuli yang merupakan perawat juga di RS PKU Muhammadiyah sekaligus sahabat dari bu Reni.

Bu Wiwin merupakan narasumber kedua dalam penelitian ini. Bu reni bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai seorang perawat. Bu wiwin memiliki 1 anak berumur 4,5 tahun. Bu wiwin memiliki suami yang bekerja sebagai PNS di kementum (kementerian

hak asasi manusia). Narasumber pendukungnya adalah bu Sulis dan bu Susi yang merupakan perawat juga di RS PKU Muhammadiyah sekaligus sahabat dari bu Wiwin

Bu Ari Budi merupakan narasumber ketiga dalam penelitian ini. Bu Ari bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagai seorang perawat. Bu wiwin memiliki 3 anak. Anak ketiganya berumur 7 tahun. Bu Ari memiliki suami yang bekerja sebagai seorang Guru di salah satu SD di Yogyakarta. Narasumber pendukungnya adalah bu Ari Subekti dan bu Titi yang merupakan perawat juga di RS PKU Muhammadiyah sekaligus sahabat dari bu Ari Budi

Instrumen Penelitian. Menurut Creswell (2014) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen kunci dalam penelitian adalah peneliti itu sendiri. Para peneliti mengumpulkan sendiri data melalui dokumentasi, observasi perilaku, atau wawancara dengan partisipan. Peneliti bisa saja menggunakan protokol yaitu sejenis instrumen untuk mengumpulkan data.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Creswell (2013) observasi kualitatif merupakan observasi yang di dalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Wawancara semiterstruktur adalah jenis wawancara dalam kategori in-depth interview. Dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Menurut Creswell (2013) mengatakan bahwa dokumen ini bisa berupa dokumen publik (seperti koran, makalah, laporan kantor) ataupun dokumen privat (seperti buku harian, diary, surat, e-mail).

Proses Analisis Data. Sekaran & Bougie (2016) menyebutkan bahwa dalam proses analisis data kualitatif terdapat tiga proses yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion*. 1) Data Reduksi (data reduction) Pengumpulan data kualitatif menghasilkan data dalam jumlah besar. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. 2) Penyajian Data (data display). Data display melibatkan pengambilan data yang disederhanakan dan ditampilkan dengan cara yang terorganisir dan padat. 3) *Conclusion* (Kesimpulan). Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan adalah aktivitas analitis "*final*" dalam proses analisis data kualitatif, ini merupakan esensi dari analisis data, pada titik ini penulis dapat menjawab pertanyaan penelitian dengan menentukan tema yang diidentifikasi, membela, dengan memikirkan penjelasan untuk pola dan hubungan yang diamati, atau dengan membuat perbedaan dan perbandingan.

Keabsahan data. Uji Kredibilitas pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Menurut Sekaran & Bougie (2016) menyebutkan bahwa triangulasi adalah teknik yang sering dikaitkan dengan menggunakan metode kualitatif. Gagasan di balik triangulasi adalah bahwa seseorang dapat lebih percaya diri dalam suatu hasil penelitian, jika penggunaan metode atau sumber yang berbeda mengarah pada hasil yang sama. Triangulasi mengharuskan penelitian ditangani dari berbagai perspektif. Menurut Moleong (2004) uji keteralihan (transferability) berbeda dengan validitas eksternal dari nonkualitatif. Konsep validitas itu menyatakan bahwa generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representatif mewakili populasi itu.

HASIL PENELITIAN

Peran Ibu Rumah Tangga : Tanggung Jawab Terhadap Keluarga

Peran sebagai ibu rumah tangga salah satunya adalah tanggung jawab terhadap keluarga. Tanggung jawab merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh seorang ibu dalam menjalankan perannya.

“sebelum berangkat ya saya ngurusin anak-anak kayak saya bangunin, mandiin mereka habis itu sebelum berangkat kerja yang satu tak titipin ke tempat momong yang satunya di tempat ibukku.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.10 WIB)

Melakukan aktivitas sebagai seorang ibu sehari-hari salah satunya seperti menyiapkan perlengkapan anak sekolah dan mengantar anak ke sekolah

“aktivitas dirumah sebagai ibu sehari-hari mulai dari bangun, shalat subuh lalu menyiapkan perlengkapan anak dan mengantar anak ke sekolah” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.31 WIB)

Peran Perawat. Bertanggung Jawab Terhadap Pasien

Peran seorang perawat tentunya memiliki tanggung jawab secara langsung terhadap keberlangsungan kehidupan dan kesehatan pasien

“Kalau tanggung jawabnya beda seperti kita ngurus pasien, melayani pasien itu termasuk tanggung jawab kita terhadap pasien.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.13 WIB)

Melakukan tindakan rumah sakit seperti memberikan infus kepada pasien merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat

“sebagai perawat punya tanggung jawab untuk mengurus pasien seperti infus dan tindakan-tindakan yang lainnya.”(Bu Wiwin, 27/02/2019, 07.42 WIB)

Menjadi seorang perawat berarti bertanggung jawab kepada keselamatan pasien terutama ketika pasien menyampaikan keluhan dan harus diselesaikan hingga tuntas

“Selain itu juga seorang perawat mempunyai tanggung jawab ya kepada pasien apalagi ketika pasien punya keluhan tertentu ya kita harus tanggung jawab secara penuh sampai tuntas.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.35 WIB)

Tekanan Pekerjaan Rumah. Tidak memiliki pembantu rumah tangga

Sebagai seorang ibu memiliki peran untuk mengurus urusan rumah tangga dan bertanggung jawab terhadap keluarga, namun ada beberapa hambatan yang terjadi dalam memenuhi peran tersebut. Salah satunya adalah hambatan tidak memiliki pembantu rumah tangga

“pembantu untuk membantu pekerjaan rumah tidak punya makanya saya repot menyelesaikan pekerjaan rumah tapi kalau membantu momong anak punya satu.”(Bu Reni, 26/02/2019, 07.15 WIB)

Tidak memiliki pembantu merupakan salah satu kendala yang dihadapi oleh ibu rumah tangga karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga sendiri

“saya engga punya pembantu. Tetapi alternatif lain yaitu anak saya titipkan ke eyang utinya. Sedangkan untuk pekerjaan rumah saya selesaikan sendiri setelah semua sudah selesai baru saya berangkat kerja. Jadinya sedikit repot .” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 07.43 WIB)

Dampak tekanan pekerjaan rumah terhadap pekerjaan di rumah sakit. Telat masuk kerja

Menjalankan peran ganda yaitu sebagai seorang ibu dan perawat membutuhkan keseimbangan agar tidak menyebabkan konflik kerja dan keluarga. Namun dalam upaya menyeimbangkan kedua peran tersebut terdapat beberapa dampak yang ditimbulkan dari satu peran ke peran lainnya. Salah satunya telat masuk kerja

“kalau misalkan saya telat masuk kerja karena saya mesti menyelesaikan pekerjaan rumah, harus ngurus anak dulu jadi kadang saya gak on time. Kemarin saya juga telat karena harus nunggu yang momong datang.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.17 WIB)

Banyaknya pekerjaan rumah tangga yang tidak bisa ditinggalkan menyebabkan telat masuk kerja

“Karena banyak pekerjaan di rumah yang harus saya selesaikan makanya telat berangkat kerja kan gak bisa ditinggal juga.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.37 WIB)

Tekanan pekerjaan rumah sakit. Jumlah pasien banyak

Banyaknya jumlah pasien di rumah sakit menjadi salah satu hambatan atau tekanan yang dirasakan oleh perawat yang bekerja.

“beban kerja yang ada di PKU sulit misalnya jika pasiennya banyak maka beban kerjanya banyak jadi kita juga capek mba.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.20 WIB)

Salah satu beban kerja di rumah sakit yang dialami oleh perawat adalah banyaknya jumlah pasien

“beban kerja yang diberikan membuat perawat kerepotan. pasiennya banyak sekali.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 07.49 WIB)

Banyaknya jumlah pasien menyebabkan perawat keteteran dalam bekerja dan sangat repot

“kalau dari segi pasien memang kami lagi keteteran karena akhir-akhir ini memang jumlah pasien lagi banyak-banyaknya jadi kami disini sangat repot. Yasudah kami bagi bagi tugas aja.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.39 WIB)

Dampak tekanan pekerjaan dalam keluarga. Peran ibu berjalan kurang maksimal

Seseorang yang memutuskan untuk menjalani peran ganda artinya adalah sudah siap dengan segala konsekuensi yang timbul dari masing-masing peran yang dijalankan. Hal ini tidak lepas dari seorang ibu yang harus mampu menjalankan perannya secara maksimal untuk anak.

“kadang peran seorang ibu itu gak maksimal karena saya jarang dirumah sama anak tapi kadang gitu supervisor-nya sudah mengantisipasi sih kan pelatihannya gantian sama perawat yang lain.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.22 WIB)

banyaknya pekerjaan menyebabkan peran seorang ibu terhaap anak kurang berjalan dengan maksimal

“peran saya ke anak juga gak maksimal kalau kerja banyak kerja di rumah sakit.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 07.52 WIB)

Cara Mengatasi Konflik Keluarga

Kerjasama. Berbagi tugas dengan suami

Kerjasama dilakukan bergantian bersama dengan suami

“Bagi tugas itu juga jelas jadi gak masalah kalau suami kerja asalkan semuanya jelas dai awal.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.31 WIB)

Suami membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga

“untung suami saya bisa bekerjasama, jadi dia mau untuk cuci piring, atau gantian untuk nyetrika, dia bisa diajak kerjasama.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.01 WIB)

Ketika ibu ari sedang capek maka yang akan menyelesaikan pekerjaan rumah tangga adalah suaminya.

“alhamdulillah suami saya mau bantu untuk bersih-bersih rumah. jadi kalau saya capek dan pekerjaan rumah numpuk nanti beliau bantu.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.50 WIB)

Komunikasi. Meminta teman untuk tukaran jaga (change shift)

Bisa meminta bantuan dengan teman perawat untuk bertukar jaga apabila ada masalah dalam keluarga

“kalo di rumah sakit hal yang pertama yang harus kita lakukan misalkan anak sakit itu kita berusahah untuk tukaran jaga...” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.37 WIB)

kuncinya adalah saling koordinasi dengan teman perawat apabila ada hal penting dalam keluarga yang tidak bisa ditinggalkan

“misalkan ada urusan di rumah anak sakit atau apa gitu bisa minta teman untuk tuker jaga yang penting nanti koordinasikan aja sih mba.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.11 WIB)

Merangkap tugas. Pumping asi pada saat memiliki waktu luang di rumah sakit

Kegiatan pumpin asi bisa dilakukan disela-sela pekerjaan di rumah sakit agar cadangan asi bisa tetap ada untuk anak

“aku pumping, jadinya aku ngumpulin susu sejak anak pertama itu jadi nanti tak simpan di friser nanti kalo tak tinggal misalnya kerja nanti ya disusui pake itu pake botol pake dot.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.40 WIB)

saya kerja otomatis saya gak menyusui jadi saya pumping dulu baru saya kerja. Kalau ditempat kerja juga ada ruang khusus untuk pumping.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.09 WIB)

Cara Mengatasi Konflik Pekerjaan

Istirahat. Membuat minuman / makanan di pantry rumah sakit.

Ketika perawat merasa kelelahan bisa membuat makanan atau minuman di dapur yang telah disediakan oleh rumah sakit

“yaa palingan kalau mumet atau stress gitu banyak kerjaan saya ke pantry kayak dapur gitu buat teh atau kopi supaya agak refresh gitulah bahasanya mba.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.43 WIB)

“kalau capek bisa minum dulu atau nyemil apa gitu ada dapur disini kok mba jadi bisa istirahat sih.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.15 WIB)

Komunikasi & Kerjasama. Komunikasi dan kerjasama dengan anak magang & praktek

Adanya tenaga bantuan yaitu anak magang dan praktek bisa membantu perawat untuk menyelesaikan pekerjaan rumah sakit

“beban kerja disini benar-benar repot, makanya kadang ya kalo capek, capek bener tapi kan lumayan ada adek mahasiswa yang bantu.. Kan mereka praktek aja, jadi kayak ganti infus, tensi itu kan mereka bisa pegang paling engga bantuinlah.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.45 WIB)

Manajemen waktu. Mengambil jatah libur yang disediakan rumah sakit

Waktu libur yang diberikan oleh rumah sakit bisa digunakan untuk meluangkan waktu bersama keluarga

“waktu untuk anak saya gunakan pas saya libur. Kalau waktu untuk keluarga sama suami biasanya pas hari minggu jadi bisa digunakan berlibur bersama keluarga.” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.32 WIB)

memanfaatkan jatah libur untuk keluarga misalnya pergi ke pantai

“kita disini ada jatah libur untuk perawat jadi bisa dimanfaatkan untuk keluarga kayak ke pantai, nemenin anak kayak gitu.” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.06 WIB)

Mengambil waktu libur menyesuaikan dengan jam suami dan anak-anak sehingga bisa memiliki waktu libur yang sama

“saya biasanya ambil libur menyesuaikan dengan jam suami dan anak-anak. Karena mereka pengen pas mereka libur kita juga libur.” (Bu Ari, 12/03/2019, 07.51 WIB)

Kebijakan rumah sakit berupa cuti. Pemberian cuti. Pemberian cuti yang diberikan oleh rumah sakit digunakan oleh perawat untuk beristirahat dan memotivasi diri untuk bekerja lebih baik lagi.

“kalau cuti melahirkan ada cuti hamil juga ada soalnya kan kalau pas masa hamil dan baru melahirkan sangat lelah jadi memang ada cutinya sendiri juga” (Bu Reni, 26/02/2019, 07.46 WIB)

“cuti ada, cuti tahunan itu ada dua belas hari, cuti melahirkan tiga bulan, diluar cuti tahunan. Jadi dengan adanya kebijakan cuti ini ya kita gunakan sebaiknya untuk istirahat dan kumpul bersama keluarga” (Bu Wiwin, 27/02/2019, 08.16 WIB)

Diskusi Hasil

Konflik dalam keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh perawat dalam menjalani peran ganda

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yang menyatakan bahwa bentuk konflik *interrole* (konflik peran ganda) adalah tekanan peran dari pekerjaan dan dari keluarga yang saling tidak sesuai dalam beberapa hal. Bentuk konflik *interrole* terbagi menjadi tiga bentuk utama yaitu konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, dan konflik berbasis perilaku. Bentuk pertama yaitu konflik berbasis waktu adalah adanya tekanan waktu dari pekerjaan yang menuntut jam kerja yang panjang, lembur, penjadwalan atau shift yang tidak sesuai atau bertolak belakang dengan tuntutan waktu dari keluarga yang meminta perawat untuk lebih banyak menghabiskan waktu bersama keluarganya. Adanya waktu lembur diluar jam kerja standar menyebabkan perawat tidak dapat memberikan perhatian yang lebih kepada anaknya. Bentuk kedua konflik kerja keluarga yaitu ketegangan seperti stres kerja dapat yang dapat menghasilkan gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi dan apatis. Bentuk ketiga yaitu konflik berbasis perilaku. Konflik berbasis perilaku menjelaskan mengenai pola perilaku dalam peran tertentu dianggap tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain. Namun, terdapat perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis dan penelitian yang dilakukan Greenhaus & Beutell (1985). Penelitian menyatakan bahwa tekanan peran keluarga yang terjadi pada perempuan yang sudah menikah dan bekerja paruh waktu lebih mungkin mengalami konflik daripada wanita yang dipekerjakan penuh waktu. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengungkapkan bahwa perawat yang bekerja secara penuh waktu lebih mengalami banyak tekanan karena banyaknya beban dan tugas pekerjaan.

Cara Mengatasi Konflik Pada Pekerjaan dan Keluarga

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Alteza (2008) menyatakan bahwa salah satu cara untuk mengatasi konflik pada keluarga adalah dengan menggunakan strategi coping. Tujuan utama dari coping adalah menyeimbangkan peran pekerja dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan. Fokus dapat terdiri dari *problem focused coping* yaitu penanganan konflik dengan cara mengurangi atau memecahkan sumber stress dan *emotion focused coping* yaitu penanganan konflik dengan mengendalikan respon emosi yang diakibatkan oleh stressor. Coping juga dapat dilakukan menggunakan metode yang melibatkan orang lain (*social*) atau dilakukan sendiri (*solitary*). Bentuk coping secara individual dapat berupa beberapa misalnya

selective ignoring, yaitu dengan sengaja mengabaikan hal-hal tertentu yang menjadi sumber konflik, *avoidance strategy* yaitu menghindari penyebab konflik, *distraction* yaitu melakukan kegiatan selingan misal relaksasi guna mengurangi ketegangan akibat konflik, dan *adaptive strategy* yaitu menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi konflik lewat perencanaan, pencarian informasi dan penyusunan prioritas. Terdapat perbedaan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang dilakukan Hidayati & Alteza (2008). Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Alteza (2008) menyebutkan bahwa bentuk coping secara individual dapat berupa beberapa misalnya *selective ignoring*, yaitu dengan sengaja mengabaikan hal-hal tertentu yang menjadi sumber konflik, *avoidance strategy* yaitu menghindari penyebab konflik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak terdapat bentuk coping individual secara *selective ignoring*. Perawat tidak sengaja mengabaikan konflik yang terjadi, namun mencari alternatif dan cara agar bisa meminimalisir konflik tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2011) menyatakan bahwa cara untuk mengatasi konflik yang terjadi pada pekerjaan yaitu dengan menggunakan empat aspek dukungan sosial. terdapat empat aspek dukungan sosial, yaitu (1) dukungan emosional, seperti empati, cinta, dan kepercayaan yang di dalamnya terdapat pengertian, rasa percaya, penghargaan dan keterbukaan. (2) dukungan informatif, berupa informasi, nasehat, dan petunjuk yang diberikan untuk menambah pengetahuan seseorang dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah. (3) dukungan instrumental, seperti penyediaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai dalam bentuk materi, pemberian kesempatan waktu, pekerjaan, peluang serta modifikasi lingkungan. Dan (4) penilaian positif, berupa pemberian penghargaan atas usaha yang telah dilakukan, memberi umpan balik mengenai hasil atau prestasi, penghargaan dan kritik yang membangun. Dukungan yang diberikan oleh perawat tidak hanya berasal dari keluarga namun juga berasal dari organisasi berupa bentuk kebijakan-kebijakan yang disepakati. Dukungan dari rumah sakit seperti kebijakan ramah keluarga (Family Friendly Police) digunakan untuk dapat meminimalisir konflik dalam pekerjaan. Saltzstein et al (2001) menyatakan program family friendly merupakan suatu sistem kebijakan yang dibangun dalam suatu perusahaan untuk mengatur keseimbangan tanggungjawab 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

KESIMPULAN.

Konflik dalam keluarga dan pekerjaan yang dialami oleh perawat dalam menjalani peran ganda

Konflik dalam keluarga bisa diatasi dengan cara menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan yaitu mengacu pada bagaimana individu mengelola dan menegosiasikan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk masalah memegang berbagai peran dan pekerjaan lainnya sehingga tidak menimbulkan masalah yang saling bertentangan. Membangun kerjasama dengan suami dapat membantu mengatasi konflik yang mungkin akan muncul didalam keluarga. Bu reni menyatakan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai seorang ibu, dirinya dibantu oleh suami seperti mencuci, mengantar anak ke tempat momong, menjemput anak, dll.

Konflik dalam pekerjaan bisa diatasi dengan cara dukungan sosial berupa dukungan emosional yaitu rasa empati yang diperlihatkan oleh perawat antara satu dengan lainnya dapat membantu mengurangi banyaknya pekerjaan perawat. Dalam menjalankan tugas

sebagai seorang perawat, bu reni menyatakan bahwa melakukannya secara bersama dibantu oleh teman sesama perawat dan anak magang. Selain adanya dukungan dari rekan kerja, perawat juga mendapatkan dukungan dari atasan rumah sakit yaitu dengan memberikan waktu cuti dan libur kepada perawat sehingga bisa digunakan untuk berkumpul bersama keluarga. Dukungan informatif berupa nasehat juga diperlihatkan oleh teman-teman sesama perawat dalam mencari jalan keluar pemecahan masalah. Bu ari menyatakan bahwa apabila ada masalah di rumah sakit, beliau sering mengkomunikasikannya kepada teman perawat lainnya agar mendapatkan masukan ataupun nasehat untuk menghadapi masalah. Dukungan instrumental, seperti penyediaan sarana yang dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai misalnya pemberian kesempatan waktu kepada perawat untuk beristirahat di ruang perawat dan memanfaatkan dapur yang telah disediakan oleh rumah sakit. Dukungan sosial berupa penilaian positif yaitu berupa pemberian penghargaan atas usaha yang telah dilakukan oleh perawat dan memberi umpan balik mengenai hasil atau prestasi. Bu reni menyatakan bahwa pihak rumah sakit memberikan jatah libur setiap 1 sampai 2 bulan sekali kepada perawat dan jadwal kerja berupa *shift* yang bisa diperoleh oleh perawat untuk beristirahat. Dukungan dari rumah sakit seperti kebijakan ramah keluarga (Family Friendly Police) juga digunakan untuk dapat meminimalisir konflik dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1).
- Alteza & Hidayati (2009). Penelitian Work-Family Conflict Pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping. *Yogyakarta: UNY*.
- Annink & Dulk (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance?. *Community, Work & Family*, 15(4), 383-402.
- Apperson, *et.al.* (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflict. *American Journal Of Undergraduate Research Vol. 1 No. 3*
- Badan Pusat Statistik Jakarta Pusat , 2009. Pedoman Pendataan Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2009. *Jakarta Pusat : Badan Pusat Statistik.*
- Baltes, *et.al.* (2009). *Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work Family Facilitation. Printed From Oxford Handbooks Online Oxford University Press*
- Bohlander, G. and Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Thomson South-Western: Cengage Learning International ed of 16th revised ed.
- Clark (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Creswell (2013). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating*. W. Ross MacDonald School Resource Services Library.
- Dyson (2006). The relationship between optimism and work-family enrichment and their influence on psychological well-being.
- Eason, *et.al.* (2014). Motherhood and work-life balance in the National Collegiate Athletic Association Division I setting: mentors and the female athletic trainer. *Journal of athletic training*, 49(4), 532-539.
- Elloy & Smith (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17-27.

- Fisher, *et.al.* (2009) Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology* 2009, Vol. 14 No. 4
- Galea, *et.al.* (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. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25 No. 8
- Gonnelli & Raffagnino (2017). Work-Family Conflict in Nursing: An Integrative Review of Its Antecedents and Outcomes. *IAFOR Journal of Psychology & the Behavioral Sciences*, 3, 61-84.
- Greenhaus dan Beutell (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of management review*. 1985. Vol 10. No. 1
- Grzywacy & Carlson (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471
- Hidayati & Alteza (2008). Work Family Conflict Pada wanita bekerja: Studi tentang penyebab, Dampak dan strategi coping. Universitas Negeri Yogyakarta
- Hudson (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice, Sydney: Author.
- Huntington, *et.al.* (2011). Is anybody listening? A qualitative study of nurses' reflections on practice. *Journal of clinical nursing*, 20(9-10), 1413-1422.
- Kahn, *et.al.* (1964) Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity. Wiley
- Khallash & Kruse (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678-686.
- Kim & Windsor (2015). Resilience and work-life balance in first-line nurse manager. *Asian nursing research*, 9(1), 21-27.
- Kossek & Lee (2017). Work-family conflict and work-life conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Retrieved from <http://busin.ess.oxfordre.com/view/http://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001>.
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mazerolle & Goodman (2013). Fulfillment of work–life balance from the organizational perspective: a case study. *Journal of athletic training*, 48(5), 668-677.
- Muthukumar, *et.al.* (2014). Work Life Balance. *Global Journal of Finance and Management*. ISSN 0975-6477 Vol. 6 No. 9
- Meenakshi, *et.al.* (2013). The importance of work-life-balance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* vol, 14(3), 31-35.
- Moleong (2004) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novelia, *et.al* (2013). Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1-19.
- Poelmans (2003). The multi-level 'fit' model of work and family.
- Rich, *et.al* (2016). 'You can't be a person and a doctor': the work–life balance of doctors in training a qualitative study. *BMJ open*, 6(12), e013897.
- Sabil, *et.al.* (2016). Identifying Work-Family Conflict among Nurses: A Qualitative Study.

- Saman & Dewi (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Dukungan Suami Terhadap Stres Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Perkawinan pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 2(2), 93-101.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran & Bougie (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Shanafelt, *et.al.* (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. In *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 90, No. 12, pp. 1600-1613). Elsevier.
- Skinner, *et.al.* (2014). Understanding and managing work–life interaction across the life course: a qualitative study. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(1), 93-109.
- Stoner & Arora (1990). Work/family conflict: a study of women in management. *Journal of Applied Business Research*, 7(1), 67-74.
- Sturges & Guest (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Soeharto (2010). Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 36(2), 189-194.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif. Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, Cv
- Tolhurst & Stewart (2004). Balancing work, family and other lifestyle aspects: a qualitative study of Australian medical students' attitudes. *Medical journal of Australia*, 181(7), 361-36