

**PERANAN SELF-EFFICACY DALAM MENGATUR WORK/FAMILY  
CONFLICT PADA IBU YANG BEKERJA SEBAGAI PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT X**

**THE ROLE OF SELF-EFFICACY IN REGULATING WORK/FAMILY  
CONFLICT ON WOMEN WORKING AS A NURSE IN X HOSPITAL**

**AFRIANTY HARTIKA<sup>1</sup>  
UNIVERSITAS PADJADJARAN**

Program Magister Psikologi Majoring Psikologi Sosial  
email : [afriantyhartika@gmail.com](mailto:afriantyhartika@gmail.com)

**Abstrak**

**BACKGROUND.** *Perceived Efficacy will influence whether people think optimistically or pessimistically. The aim of present study was to see the role of self efficacy in nurse who has work-family conflict.*

**METHODS.** *In this descriptive research, we use ninety six people as a respondent. This research used work-family conflict self-efficacy scale, work-family conflict conflict and family work conflict scale as the data collections tool. Contents analysis and validity is using validity construct and Cronbach's alpha.*

**RESULT.** *There is a significant negative effect between self-efficacy with work-family conflict and there is also a significant negative effect between self-efficacy with family-work conflict.*

**CONCLUSIONS.** *Perceived efficacy may reduce the assessment of work/family conflict that experienced by a mother who worked as a nurse. To increase the perceived efficacy can be done by addressing the sources of conflict so that the opportunity to successfully managing work/family role will be greater.*

**KEY WORD.** *Work/family Conflict, Self-efficacy, Female, Nurse*

**Abstrak**

**LATAR BELAKANG:** *Self-efficacy akan mempengaruhi cara pandang situasi baik secara optimis maupun pesimis. Tujuan penelitian ini adalah melihat gambaran Self-efficacy dalam mengatur Work/family conflict pada Ibu yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit X.*

**METODE.** *Metode penelitian survey dengan rancangan penelitian cross-sectional dilakukan pada empat puluh delapan perawat sebagai responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan questioner alat ukur work-family*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Magister Psikologi Profesi Majoring Psikologi Sosial, Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Bandung, Jawa Barat.

*conflict self-efficacy scale, work-family conflict scale* serta *family-work conflict scale*. Validitas dan reliabilitas alat ukur diuji menggunakan metode validitas konstruk dan *Cronbach's alpha*.

**HASIL.** Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *self efficacy* dengan *work family conflict* dan juga terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *family work conflict*.

**SIMPULAN.** *Self-efficacy* yang dirasakan dapat mengurangi penilaian *work/family conflict* yang dirasakan oleh Ibu yang bekerja sebagai Perawat. Untuk meningkatkan *Self-efficacy* yang dirasakan bisa dilakukan dengan mengatasi sumber konflik sehingga peluang Ibu bekerja untuk sukses dalam mengatur *work/family conflict* akan lebih besar.

**KEYWORD.** Konflik, *self-efficacy, work, family, female*

#### **A. Latar Belakang**

Seiring perkembangan zaman, peran yang dimiliki wanita telah mengalami banyak perubahan. Bila pada zaman dahulu, peran wanita hanya terbatas pada melahirkan anak dan mengurus rumah tangga, kini wanita bisa memiliki peran sosial dimana mereka dapat berkarir dalam berbagai bidang pekerjaan.

Fenomena ini pun membuat peran yang dijalani wanita menjadi lebih beragam. Sudah menjadi hal yang lazim untuk melihat wanita yang memiliki profesi yang umumnya dimiliki kaum pria, seperti dokter, perawat, insinyur, arsitek, dan sebagainya. Di sisi lain, kaum wanita pun memiliki peran keluarga yaitu sebagai seorang istri dan juga sebagai seorang ibu. Dalam pelaksanaannya, menjalani banyak peran ini tidaklah mudah. Jenis pekerjaan dengan jadwal yang tidak teratur sekaligus memiliki tanggung jawab yang tinggi akan membuat pelaksanaan banyak peran memiliki banyak tantangan dalam menjalankannya.

Salah satu jenis pekerjaan yang dianggap memiliki tanggung jawab tinggi dan juga menuntut waktu bagi kaum wanita adalah pekerjaan sebagai perawat. Sebagai seorang perawat, individu memiliki peran yang tidak hanya memberikan layanan kesehatan namun juga berperan dalam pengembangan kesehatan di masyarakat seperti melakukan penyuluhan dan posyandu. Menurut konsorsium ilmu kesehatan tahun 1989, peran perawat di Indonesia disepakati sebagai berikut yaitu pemberi asuhan keperawatan, advokat klien, edukator, koordinator, kolaborator, konsultan dan peneliti. Hal ini menunjukkan bahwa peran perawat itu sangatlah beragam.

Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada individu yang membutuhkan hingga individu tersebut bisa pulih seperti sedia kala. Pekerjaan perawat sendiri memang bisa dikatakan memiliki karakteristik yang sama dengan pekerjaan seorang ibu (Crawford & Rhoda,

2004)<sup>2</sup>. Sebagai perawat, dia dituntut untuk bisa menghadapi pasien dengan lemah lembut seperti dia menghadapi anaknya sendiri. Perawat juga diharapkan mampu untuk mengurus administrasi dan mengatur jadwal dokter seperti seorang ibu yang harus mampu untuk mengatur kondisi rumahnya. Oleh karena itu, bagi kaum ibu yang berprofesi sebagai perawat, pelaksanaan kedua peran ini tidaklah mudah.

Selain itu, adanya pandangan di masyarakat yang menyatakan bahwa ibu yang “baik” digambarkan sebagai ibu yang mendedikasikan diri pada anak dan rumah dengan mengorbankan semua dimensi lain dari dirinya (Elvin-Nowak & Thomson, 2001, Hays, 1996). Saat kaum pria dianggap sukses dalam pekerjaan dan jarang ada di rumah karena sibuk bekerja, masyarakat masih memandang hal itu sebagai hal yang wajar, namun bila kaum wanita bekerja dan kemudian ada masalah dalam keluarga, wanita tersebut akan dipandang sebagai ibu yang tidak baik. Pandangan ini membuat kaum ibu yang juga memiliki peran profesional merasa bersalah bila dirinya tidak mampu menjalankan peran ibu dengan baik.

Waktu yang diperlukan dalam menjalankan kedua peran serta beban kedua peran yang dijalani pun akan menimbulkan konflik pada diri individu bila individu tersebut tidak mampu menghadapi setiap permasalahan yang muncul. Situasi dimana pikiran, pengalaman, dan persepsi dari pemegang peran (*role incumbent*) yang diakibatkan oleh terjadinya dua atau lebih harapan peran (*role expectation*) secara bersamaan, dan menimbulkan kesulitan dalam menjalankan kedua peran tersebut dengan baik pada waktu yang bersamaan akan menimbulkan konflik peran (Mohr dan Puck dalam Chariri, 2011)<sup>3</sup>. Pada kasus Ibu yang bekerja sebagai perawat dimana waktu pekerjaan menyita waktu untuk keluarga sehingga perannya sebagai perawat mengganggu peran keluarga sehingga terjadi konflik disebut dengan istilah *work-family conflict*. Hal ini muncul dikarenakan peran dalam keluarga menjadi sulit dilakukan akibat adanya partisipasi peran sebagai pekerja ataupun sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985)<sup>4</sup>.

Bandura (1976)<sup>5</sup> menyatakan bahwa untuk dapat berfungsi secara efisien, seorang individu harus dapat mengantisipasi konsekuensi yang mungkin muncul dari semua situasi dan bentuk perilaku dan meregulasi perilaku mereka secara terus menerus. Tanpa adanya antisipasi untuk mengatasi situasi maka mereka akan menjalankan rangkaian perilaku tanpa adanya arah dan akhirnya perilaku tersebut menjadi sia-sia. Namun memiliki harapan akan hasil (*outcome expectation*) berbeda dengan

---

<sup>2</sup> Crawford, Mary & Unger, Rhoda.(2004). *Women and Gender: A Feminist Psychology* 4<sup>th</sup> Ed. New York: McGraw-Hill, Inc

<sup>3</sup> Chariri, G.H.A.(2011). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro. Online. Melalui [http://eprints.undip.ac.id/30903/1/Jurnal\\_-\\_Gartiria\\_Hutami.pdf](http://eprints.undip.ac.id/30903/1/Jurnal_-_Gartiria_Hutami.pdf) [12/02/14]

<sup>4</sup> Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J.(1985) *Source of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review* 10 (1), 76-88

<sup>5</sup> Bandura, Albert.(1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

memiliki harapan akan efficacy (*efficacy expectation*). Bila hanya mengharapkan hasil namun tidak yakin dia memiliki kemampuan maka usaha yang diberikan tidak akan optimal, berbeda dengan orang yang yakin bahwa kemampuannya tersebut cukup ampuh (*efficacy*) untuk mendapatkan hasil maka dia akan memaksimalkan semua potensi yang dimiliki sehingga hasil yang diinginkannya tercapai. Dengan demikian individu yang memiliki *efficacy expectation* akan lebih berusaha dalam menghadapi segala permasalahan yang muncul. Oleh karena itu bisa diasumsikan bahwa orang dengan self efficacy tinggi akan lebih berusaha untuk mengatasi rintangannya, sebaliknya orang dengan self efficacy rendah lebih mungkin merasa rintangan yang muncul sebagai permasalahan.

Cook (1994)<sup>6</sup> menyebutkan bahwa tingginya tingkat *self-efficacy* sangat penting untuk mengelola dan mengurangi *work-family conflict*. Bila Ibu bekerja memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka dia akan memiliki kontrol dan regulasi dalam mengatur waktu dan energinya. Pengaturan waktu dan energi yang seimbang akan memberikan hasil positif pada kedua peran tersebut. Asumsinya bila ibu bekerja mengalami hari yang baik dalam pekerjaannya, kemudian pulang ke rumah maka Ibu akan memiliki energi dan emosi yang bisa digunakan kepada keluarga atau sebaliknya bila Ibu bekerja memiliki kehidupan keluarga yang baik maka ia akan membawa emosi positif ke dalam pekerjaannya.

Asumsinya semakin kuat self efficacy yang dimiliki maka semakin rendah tingkat konflik yang dirasakan, dan sebaliknya semakin lemah self efficacy yang dimiliki maka semakin tinggi konflik yang dirasakan. Intervensi yang dilakukan akan dibuat berdasarkan bagaimana hasil yang diperoleh dari asumsi tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah bagaimana gambaran *work-family conflict* dan *self efficacy* pada perawat serta rancangan penelitian apa yang bisa digunakan untuk meningkatkan *self efficacy* pada perawat yang mengalami *work-family conflict*.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka menyusun rancangan program peningkatan *self efficacy* pada perawat RS X yang mengalami konflik terutama pada situasi konflik dimana situasi kerja mengganggu peran sebagai ibu (*work-family conflict*). Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penelitian ini dibagi dalam dua kegiatan yaitu : (1) kegiatan pengukuran gambaran kemampuan *self efficacy* pada anggota organisasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar *efficacy* yang dirasakan oleh individu dan bagaimana gambaran *work family conflict* serta pengaruh *self efficacy* terhadap *work family conflict* sehingga dapat diketemukan apa yang menjadi kebutuhan belajar bagi individu, dan (2) kegiatan penyusunan rancangan

---

<sup>6</sup> Cook EP.(1994).*Role Salience and Multiple Roles : A Gender Perspective*. Career Development Quarterly 43 (1) : 85-95

program peningkatan *self efficacy* pada perawat RS X yang didasari oleh kebutuhan belajar yang telah diidentifikasi pada bagian sebelumnya. Penelitian ini akan menggunakan metode survey, yaitu metode penelitian dimana sampel diminta untuk mengisi seperangkat pertanyaan yang sudah distandarisasi untuk memberikan stimulus yang sama pada setiap partisipan penelitian (Christensen, et al, 2011). Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif-kualitatif dimana peneliti bermaksud untuk mendapatkan fakta-fakta mengenai variabel-variabel penelitian yaitu *self-efficacy* dan *work/family conflict*.

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *Clustered Random Sampling* dikarenakan perawat yang menjadi populasi terbagi dalam kelompok, untuk kemudian digunakan teknik *simple random sampling*, sehingga populasi dari setiap kelompok memiliki peluang yang sama untuk memberikan data yang dibutuhkan dengan melakukan pembagian secara proporsional.

### C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapati bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh negatif terhadap *work/family conflict* yang dirasakan oleh Perawat di Rumah Sakit X. Hasil tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hennesy dkk (2007). Hal ini menunjukkan semakin besar *self-efficacy* yang dirasakan oleh Perawat Rumah Sakit X maka semakin kecil *work/family conflict* yang dirasakannya. Berdasarkan kategori *self-efficacy* didapatkan hasil 30 orang Ibu bekerja sebagai perawat termasuk dalam kategori optimal, 21 orang termasuk dalam kategori cukup optimal, dan 42 orang Ibu bekerja sebagai perawat termasuk dalam kategori kurang optimal.

Keyakinan *efficacy* merupakan penilaian kemampuan individu untuk memutuskan apakah mereka memiliki kapabilitas untuk melakukan apa yang harus dilakukan agar tujuan tercapai. Untuk itu ada tiga dimensi yang perlu dilihat yaitu dimensi *Level*, dimensi *Generality*, dan dimensi *Strength*. Bila dilihat dari hasil pengukuran menunjukkan bahwa para perawat memiliki kekuatan keyakinan akan kemampuan yang cukup dan secara umum merasa diri mereka memiliki keyakinan untuk melaksanakan seluruh aktifitas. Bila dilihat dari hasil dimensi *self efficacy* menunjukkan bahwa para perawat memiliki nilai keyakinan rendah dalam dimensi *Level* dibandingkan dengan dua dimensi lainnya yaitu dimensi *Generality* dan *Strength*. Dalam penelitian ini dimensi *Level* termasuk dalam kategori rendah yang artinya penilaian *efficacy* berdasarkan jumlah aktivitas dengan beragam masalah yang dirasakan mampu dilakukan oleh Perawat masih rendah. Para perawat merasa bahwa melakukan aktivitas yang dituntut oleh salah satu peran disaat ada masalah dari peran lainnya akan menurunkan tingkat *self=efficacy* yang dimiliki. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Bandura yang menyatakan bahwa penilaian *efficacy* bagi setiap orang bisa saja hanya terbatas pada tuntutan tugas yang mudah atau berkembang ke tuntutan tugas sedang atau termasuk dengan tuntutan tugas yang sulit. Sebagian perawat merasa kurang yakin akan kemampuannya

untuk menjalankan kedua peran secara bersamaan, apalagi saat ada masalah yang berasal dari peran lainnya. Berdasarkan hasil wawancara saat data awal, seorang perawat yang menghadapi situasi keluarga yang sulit akan merasa sedikit kesulitan untuk fokus pada pekerjaan dikarenakan dia memikirkan situasi yang terjadi dalam keluarga.

Bila dilihat dari sumber *work-family conflict* yang dirasakan ada tiga dimensi yang perlu dilihat yaitu *time-based*, *strain-based*, dan *behavior-based*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *behavior-based* merupakan aspek yang rendah baik pada situasi *work-to-family* dan situasi *family-to-work*. Dimensi *behavior-based* merupakan penilaian dimana terdapat ketidakcocokan dalam memenuhi perilaku satu peran dengan peran lainnya. Hasil rendah mengindikasikan bahwa tidak terdapat ketidakcocokan dalam memenuhi perilaku satu peran dengan peran lainnya, yang berarti para perawat merasa perilaku yang perlu ditunjukkan dalam menjalankan kedua peran tidak jauh berbeda.

Aspek rendah lainnya ditemukan dalam aspek *time-based* pada situasi *family-to-work*. Hal ini mengindikasikan tuntutan waktu dari peran keluarga tidak mengganggu pelaksanaan tuntutan waktu dari peran pekerjaan, namun ditemukan hasil yang cukup rendah pada aspek *time-based* pada situasi *work-to-family* yang mengindikasikan bahwa sebagaimana perawat merasa tuntutan waktu dari peran pekerjaan dapat mengganggu pelaksanaan tuntutan waktu dari peran keluarga. Berdasarkan hasil wawancara dari data awal didapatkan hasil bahwa Perawat yang juga memiliki peran ibu terkadang kesulitan untuk membagi waktu dengan keluarga. Sistem kerja *shift* yang perlu dikerjakan terkadang membuat mereka sulit untuk mengikuti kegiatan keluarga. Aspek dimensi yang dianggap memiliki pengaruh yang cukup besar pada meningkatnya *work family conflict* adalah *strain-based conflict*. Berdasarkan dimensi ini, konflik bisa meningkat karena beban dari satu peran mempengaruhi beban lainnya. Para perawat beranggapan bahwa beban dari peran pekerjaan mengganggu aktifitas peran keluarga dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil terdapat pengaruh negatif antara *Self-efficacy* dengan *Work-family Conflict* pada Perawat menunjukkan bahwa semakin tinggi penilaian *self-efficacy* maka semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan. Identifikasi masalah yang didapat adalah rendahnya penilaian *efficacy* berdasarkan jumlah aktivitas yang mampu dilakukan dan bila melihat dari sumber *work-family conflict* didapatkan hasil bahwa penilaian akan pembagian waktu antar peran serta beban yang dirasakan membuat *work family conflict* meningkat. Oleh karena itu kebutuhan belajar yang dibutuhkan adalah untuk mengubah sudut pandang situasi yang ada sehingga saat dihadapkan pada sejumlah aktivitas secara keseluruhan, individu akan merasa bisa melakukan terlepas dari seberapa besar tuntutan yang diminta serta mengubah persepsi mengenai pengaturan waktu antara peran pekerjaan dan peran keluarga.

#### D. Simpulan dan Saran

Adanya pengaruh negatif antara *Self-efficacy* dengan *Work-family Conflict* pada Perawat menunjukkan bahwa semakin tinggi penilaian *self-efficacy* maka semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya rancangan intervensi untuk meningkatkan *Self-efficacy* pada perawat. Rancangan intervensi yang dibuat dengan dasar untuk mengatasi sumber *work/family conflict* sehingga Ibu bekerja sebagai perawat memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan kesuksesan dalam mengatur peran pekerjaan dan peran keluarga.

Penelitian serupa bisa dilakukan pada wanita dengan profesi yang juga memiliki beban pekerjaan yang cukup berat seperti dosen, wartawan, arsitek, dsb.

#### E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih didedikasikan kepada semua perawat di Rumah Sakit X yang telah berpartisipasi pada penelitian ini serta membantu terlaksananya penelitian ini.

#### F. Daftar Pustaka

- Crawford, Mary & Unger, Rhoda.(2004).*Women and Gender: A Feminist Psychology* 4<sup>th</sup> Ed.New York:McGraw-Hill, Inc
- Chariri, G.H.A.(2011).*Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah(Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang)*.Univeritas Dipenogoro.Online.Melalui [http://eprints.undip.ac.id/30903/1/Jurnal -  
\\_Gartiria Hutami.pdf](http://eprints.undip.ac.id/30903/1/Jurnal_-_Gartiria_Hutami.pdf) [12/02/14]
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J.(1985) *Source of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review* 10 (1), 76-88
- Baghban, I., Malekiha, M., & Fatehizadh, M..(2010).*The Relationship Between Work-Family Conflict and The Level of Self Efficacy In Female Nurse In Alzahra Hospital*.Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research 15: 190-194.
- Bandura, Albert. (1977). *Social Learning Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Bandura, Albert.(1997).*Self-efficacy : The Exercise of Control*.New York:W.H. Freeman and Company
- Forbeswoman.(2011).*Causes and Consequences of The Increasing Numbers of Women in The Workforce*.*[Online]* diunduh dari <http://www.forbes.com/sites/lisaquast/2011/02/14/causes-and->

[consequences-of-the-increasing-numbers-of-women-in-the-workforce/](#)  
[03/03/14]

Hennesy, K.D. & Lent, R.W (2007). Self-Efficacy for Managing Work-Family Conflict: Validating the English Language Version of a Hebrew Scale. *Journal of Career Assessment*. In press.

Hennesy, K.D.(2005).*Work-family Conflict Self-Efficacy : A Scale Validation Study*. Thesis.University of Maryland.Online. Melalui <http://drum.lib.umd.edu/bitstream/1903/2526/1/umi-umd-2410.pdf>  
[13/02/14]

Leary, Mark. R.(2012).*Introducton to Behavioral Research Methods*.USA:Pearson