

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *COPING STRESS* PADA TENAGA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU-ANAK DI KOTA BANDUNG

Shinta Febrina

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran

Shinta_febrina@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *coping stress*. Penelitian dilakukan di 3 (tiga) rumah sakit ibu-anak (RSIA) di kota Bandung. Subjek penelitian sebanyak 59 orang tenaga perawat dengan karakteristik sudah menikah dan memiliki anak yang memaknakan *work family conflict* sebagai *stressor*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner *work family conflict* dari Carlson (2000), kuesioner *stress appraisal* dari Lazarus (1985) yang telah dimodifikasi dan kuesioner *coping stress inventory* dari Tobin (2001) yang berpedoman pada skala Likert. Teknik analisis data menggunakan teknik *path analysis*. Berdasarkan hasil penelitian, *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *coping stress*. *Work-family conflict* memiliki kontribusi sebesar 18,6% terhadap tipe *problem-focused coping*, sehingga terdapat pengaruh dari variabel lain sebesar 81,4%. *Work-family conflict* berkontribusi sebesar 30,7% terhadap tipe *emotion-focused coping*. Ini berarti 69,3% menunjukkan bahwa tipe *emotion-focused coping* pada tenaga perawat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: work-family conflict, coping stress, problem-focused coping, emotion-focused coping.

Abstract

This study was conducted to determine the effect of work-family conflict towards coping stress. This research conducted at 3 (three) mother and child hospital in Bandung City. Subject of the study are 59 female nurses whose married and has children, that appraise work family conflict as stressor. The data collection instrument uses work family conflict questionnaire from Carlson (2001), stress appraisal questionnaire which has been modified from Lazarus(1985) concept theory and coping stress inventory from Tobin (2001). Researcher used path analysis technique to analyzing the data. Based on the results, work-family conflict has significant effect towards problem-focused coping type at the amount of 18,6%, so that there are 81,4% influences from other variable. Work-family conflict has 30,7% effect towards emotion-focused coping type, it means 69,3% shows there are other variables which hadn't examined influences emotion-focused coping type.

Pendahuluan

Seiring dengan partisipasi wanita dalam angkatan kerja yang semakin meningkat dewasa ini. Wanita bukan hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja namun memiliki peran sebagai anggota organisasi tempat ia bekerja yang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Ketika seorang individu berupaya memenuhi tanggung jawab pada kedua domain peran dalam waktu bersamaan, hal tersebut dapat memicu munculnya konflik peran. Konflik pada domain pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict* terjadi ketika persoalan pekerjaan maupun keluarga memberikan suatu tekanan pada individu. Tekanan yang dirasakan individu menyulitkannya untuk memenuhi tanggung jawab pada salah satu peran atau kedua peran secara optimal. Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga bertentangan pada derajat tertentu sehingga keterlibatan pada satu peran menyulitkan partisipasi seseorang pada peran lainnya. *Work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985) memiliki 3 (tiga) bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Obradovic & Obradovic (2008) mengutarakan bahwa umumnya, *work-family conflict* terbukti memiliki dampak yang negatif pada banyak variabel yang terkait dengan domain pekerjaan dan keluarga sebagaimana yang berdampak juga pada kesejahteraan pekerja dan anggota keluarganya. *Work-family conflict* secara jelas didemonstrasikan memiliki kaitan negatif dengan sikap kerja (Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996) dan tampilan kerja (Frone et al., 1997; Wayne et al., 2004), dan secara positif terkait dengan distress (Burke, 1994; Greenhaus & Parasuraman, 2002),

dan tingkat absensi (Hammer et al., 2003; Thomas & Ganster, 1995). Selain itu *work-family conflict* memiliki kaitan negatif dengan kepuasan keluarga (Carlson et al., 2000; Frone et al., 1997).

Work-family conflict pada beberapa tenaga perawat RSIA di kota Bandung dimaknakan secara berbeda-beda. Beberapa tenaga perawat menilai *work-family conflict* sebagai suatu tekanan (*stress*) yang telah merugikannya pada saat ini atau dapat menghambatnya pada masa yang akan datang. Tenaga perawat lainnya menilai konflik peran secara positif. Bagi dirinya, *work-family conflict* dibutuhkan untuk memacu dirinya agar menjadi pribadi yang lebih baik.

Menurut Lazarus & Folkman (dalam Panatik & Rajab, 2012), stres terjadi ketika terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan, kondisi tersebut dipersepsi dapat mengancam kesejahteraan individu. Konflik antara pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu sumber stres. Studi terdahulu mengindikasikan bahwa *stressor* kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan (*individu well-being*) seseorang dan performanya dalam organisasi. Penilaian stres meliputi; *loss/harm*, *threat* dan *challenge*. Pada *loss/harm*, kerugian pada individu sudah terjadi. *Threat* merupakan bahaya atau kehilangan yang belum terjadi tetapi sudah diantisipasi yang ditandai oleh emosi negatif seperti ketakutan, kecemasan, dan kemarahan. Dalam penilaian *challenge*, difokuskan pada potensi manfaat atau pertumbuhan dalam situasi yang ditandai dengan emosi seperti bersemangat, gairah dan kesenangan.

Bagi tenaga perawat yang memaknakan *work-family conflict* sebagai situasi yang menimbulkan stres, ia terdorong untuk melakukan *coping* dalam rangka mengelola konflik peran tersebut. Dalam konsep *stress appraisal* dari Lazarus (1985), ia melihat

coping sebagai upaya untuk mengelola tuntutan stres tanpa mengindahkan hasil akhir. *Coping stress* ialah suatu upaya mengelola tuntutan eksternal dan/atau internal yang dinilai melampaui sumber daya, pengelolaan tuntutan dilakukan dengan mengubah kognisi dan perilaku secara konstan. Terdapat dua tipe *coping stress*, yaitu; *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *problem-focused coping* merupakan upaya yang dilakukan individu untuk mengatasi permasalahan yang menyebabkan kesulitan, yang meliputi upaya interpersonal untuk mengubah situasi, maupun upaya rasional dan berhati-hati untuk memecahkan permasalahan. *Emotion-focused coping* merupakan upaya individu untuk meregulasi emosi negatif meliputi perilaku menjauhi situasi, mengontrol diri, mencari dukungan sosial, menghindar, menerima tanggung jawab dan *positive reappraisal*.

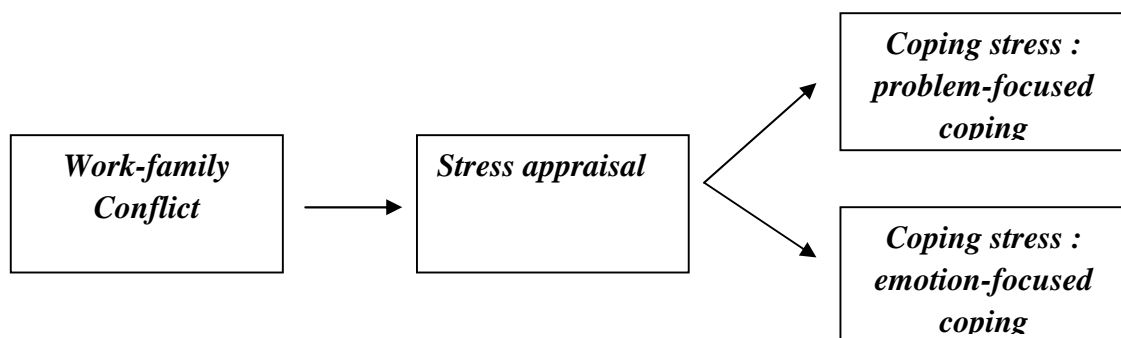
Penelitian sebelumnya mengenai *work-family conflict* dan *coping stress* dilakukan oleh Somech & Zahavy (2012). Strategi coping dalam penelitian tersebut dikembangkan sendiri oleh Somech & Zahavy, yang merupakan strategi yang ditujukan langsung untuk mengelola *work-family conflict*. Penelitian dilakukan untuk mengembangkan strategi coping yang spesifik terhadap arah *work-family conflict* yaitu WIF (*work interfering family*) dan FIW (*family interfering work*), serta mengukur efektifitas dari strategi *coping* dalam menurunkan derajat WIF dan FIW, terkait dengan jenis kelamin dan peran gender.

Pada penelitian yang dilakukan terhadap tenaga perawat RSIA kota Bandung ini, peneliti menggunakan teori *coping stress* dari Lazarus (1984). Adapun dasar pemikiran dalam mengkaji fenomena adalah sama, bahwa *work-family conflict* mengindikasikan pertentangan antara peran pekerjaan dan keluarga (Aryee et al., 1999 dalam Somech &

Zahavy, 2007) yang menjadi sumber stres dan penyebab terjadinya ketegangan fisik dan psikis. Konflik yang dimaknakan sebagai *stressor* akan mendorong individu melakukan coping untuk mengelola konflik tersebut.

Hipotesis penelitian ini adalah *work-family conflict* berpengaruh terhadap tipe *problem-focused coping* dan *work-family conflict* berpengaruh terhadap *emotion-focused coping*.

Gambar 1. Model Penelitian



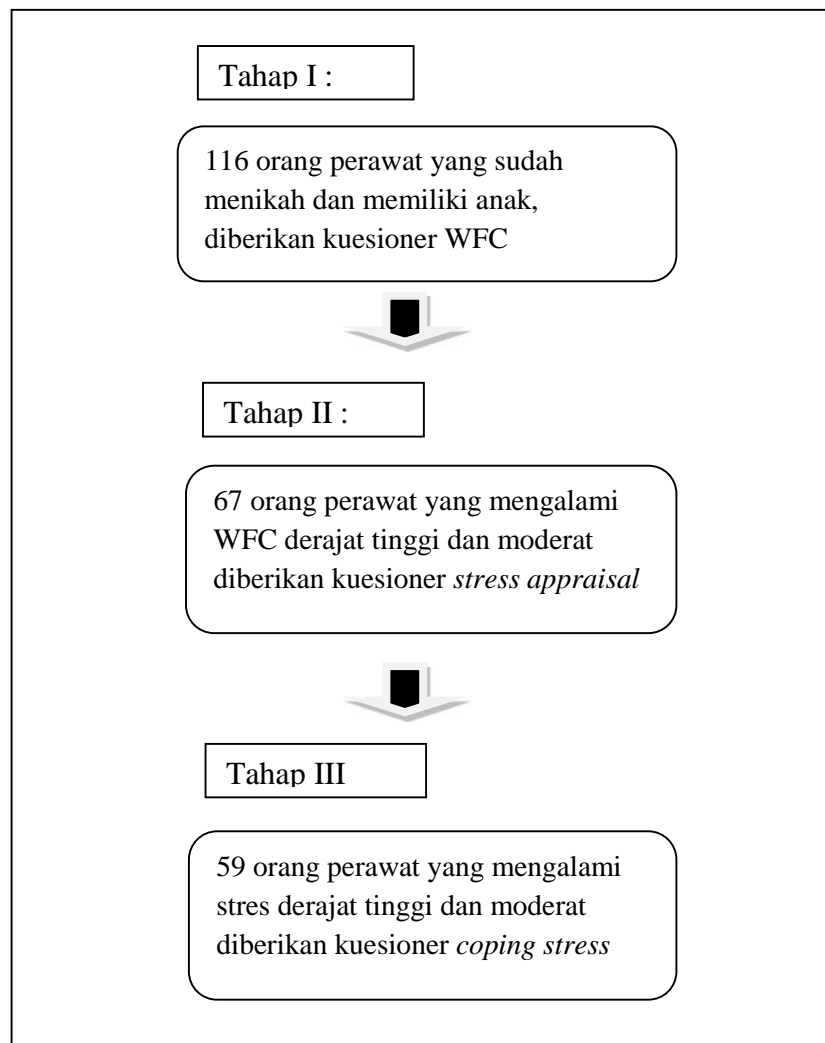
Metode

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan metodenya, penelitian ini bersifat “*ex post facto*” yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk mengkaji peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan munculnya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2007:7).

Subjek penelitian ini adalah 59 orang tenaga perawat yang bekerja di beberapa RSIA di Kota Bandung. Tenaga perawat tersebut memiliki karakteristik yaitu sudah menikah dan memiliki anak, mengalami *work-family conflict* dan memaknakan *work-family conflict* yang dialami sebagai stressor. Untuk menentukan responden dengan

karakteristik demikian, pengambilan data dilakukan melalui tiga tahapan yang tergambar dalam alur sebagai berikut:

Gambar 2. Alur Penentuan Responden Penelitian



Pengumpulan data/instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu kuesioner *work-family conflict* dari Carlson (2000), kuesioner *stress appraisal* dari Lazarus (1985) yang dimodifikasi oleh peneliti, dan kuesioner *coping stress* dari Tobin (2001). Alat ukur *stress appraisal* ditujukan untuk melihat tenaga perawat mana saja yang memaknakan *work-family conflict* sebagai stres. Selanjutnya, tenaga perawat yang

tidak memaknakan *work-family conflict* sebagai suatu stres tidak akan diikutsertakan dalam pengukuran *coping stress*.

Kuesioner diujicobakan kepada tenaga perawat di 3 (tiga) RSIA Kota Bandung yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian. Uji coba dilakukan untuk melihat keterandalan (*reliability*) dengan menggunakan teknik analisis statistik *alpha cronbach* dan untuk melihat kesahihan (*validity*) digunakan teknik analisis statistik *pearson product moment*. Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha* sebesar 0,712 untuk kuesioner *work-family conflict* dan nilai *alpha* sebesar 0,783 untuk kuesioner *coping stress*.

Pengolahan data dari hasil pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode *path analysis*. *Path analysis* merupakan salah satu tipe analisis multivariat untuk mempelajari efek langsung dan tidak langsung dari sejumlah variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel sebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (U. Silalahi, 2012:433).

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 59 orang tenaga perawat berjenis kelamin wanita, menikah dan memiliki anak. 65,60% responden memiliki kurang dari 2 anak dan 34,30% responden memiliki lebih dari 2 anak. Dilihat dari usia anak terkecil, 55,20% responden memiliki anak dengan usia paling kecil yaitu 2-6 tahun, 18,40% memiliki anak paling kecil berusia di bawah 2 tahun, 10,50% usia anak terkecil ialah lebih dari 15 tahun, 2,60% anak terkecil berusia 7-10 tahun dan 11-14 tahun. Sebanyak

51,30% responden menempati rumah dengan suami dan anaknya saja, 16,20% responden tinggal bersama saudara, 13,50% responden lainnya tinggal bersama orang tua dan 8,10% responden tinggal bersama mertuanya. Apabila dilihat dari pihak-pihak yang membantu mengasuh anak, 33% responden tidak dibantu siapapun dalam pengasuhan anak kecuali berbagi tanggung jawab dengan suami, 31% responden mempekerjakan asisten rumah tangga untuk ikut membantu dalam pengasuhan anak, 12% dibantu orang tua, 8% dibantu oleh saudara dan 5% responden yang mendapat bantuan mertua dalam pengasuhan anak. Alasan utama responden bekerja, yaitu; 46,10% responden bekerja untuk membantu meningkatkan taraf ekonomi keluarga, sebanyak 10,20% responden bekerja karena ingin memiliki penghasilan sendiri, 10,20% lainnya bekerja untuk mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, 5,10% responden bekerja untuk mencari pengalaman, 5,10% bekerja sebagai kegiatan untuk mengisi waktu luang dan 2,50% responden bekerja sebagai bagian dari ibadah.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *coping stress* pada tenaga perawat RSIA di Kota Bandung. Peneliti ingin mengetahui juga mengenai pengaruh setiap bentuk *work-family conflict* yaitu; *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* terhadap 2 tipe *coping stress* yaitu; *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. Untuk memenuhi tujuan tersebut, digunakan *path analysis* melalui program *software* SPSS dalam mengolah data penelitian. Pengujian secara parsial dengan melihat uji signifikansi analisa jalur yaitu membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. Dasar pengambilan keputusan yaitu, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau

sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 *Sig*], maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap *problem-focused coping* pada tenaga perawat Rumah Sakit Ibu-Anak Kota Bandung. Diperoleh nilai probabilitas (*sig*) = 0.001, dengan pengaruh sebesar 18,6%. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-family conflict* terhadap *emotion-focused coping* pada tenaga perawat Rumah Sakit Ibu-Anak Kota Bandung. Diperoleh nilai probabilitas (*sig*) = 0.001 dengan pengaruh sebesar 30.7%. Pada sub hipotesa untuk menguji pengaruh antara bentuk-bentuk *work-family conflict* terhadap tipe-tipe *coping stress*, diperoleh hasil uji yaitu; *time-based conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *problem-focused coping* dengan nilai probabilitas 0.05 atau nilai $0.05 > 0.000$. *Strain-based conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *problem-focused coping* dengan nilai *sig* yang didapatkan yaitu 0.000 atau nilai $0.05 > 0.000$. *Behavior-based conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *problem-focused coping* dengan nilai *sig* yaitu 0.615 atau nilai $0.05 > 0.615$. Selanjutnya, *time-based conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *emotion-focused coping* dengan nilai *sig* 0.050. *Strain-based conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *emotion-focused coping* dengan nilai *sig* 0.000. *Behavior-based conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *emotion-focused coping* dengan nilai *sig* 0.879

Gambaran Variabel-Variabel Penelitian

Sebanyak 6,57% tenaga perawat mengalami *work-family conflict* pada taraf yang tinggi. 71,05% mengalami *work-family conflict* taraf moderat dan 22,36% tenaga perawat mengalami *work-family conflict* pada taraf yang rendah. Responden yang menunjukkan *work-family conflict* dengan taraf yang rendah selanjutnya tidak diikutsertakan sebagai responden dalam pengukuran *stress appraisal* dan *coping stress*. Pada responden yang memiliki *work-family conflict* yang tinggi, seluruhnya mengalami konflik dalam bentuk *strain-based*. Di sisi lain, pada responden yang mengalami *work-family conflict* taraf moderat, 48,14% mengalami *time-based conflict*, 44,40% mengalami *strain-based conflict* dan 7,40% mengalami *behavior-based conflict*.

Setelah dilakukan pengukuran *stress appraisal* pada responden dengan *work-family conflict* taraf moderat dan tinggi, sebanyak 58,82% mengalami stres pada taraf yang tinggi, 26,47% responden mengalami stres taraf moderat dan 13,23% mengalami stres pada taraf yang rendah. Dengan demikian, responden yang menunjukkan stres pada taraf rendah tersebut tidak diikutsertakan sebagai responden dalam pengukuran *coping stress*. Dari hasil pengukuran *coping stress*, menunjukkan bahwa 69,60% responden memilih *problem-focused coping* dan 30,30% responden memilih *emotion-focused coping*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kedua tipe *coping stress*. Terlepas dari bentuk-bentuk konfliknya, *work-family conflict* diketahui memiliki pengaruh yang berbeda terhadap *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *problem-focused coping* namun berpengaruh positif terhadap *emotion-focused coping*. Artinya semakin tinggi konflik maka derajat *problem-focused coping*nya akan menurun. Di sisi lain, semakin tinggi konflik maka derajat *emotion-focused coping* akan semakin tinggi pula.

Tenaga perawat yang memaknakan *work-family conflict* sebagai *stressor*, menilai bahwa konflik merupakan situasi yang menimbulkan kerugian (*loss*), dan sebagai ancaman (*threat*). Pemaknaan yang demikian mendorong tenaga perawat untuk melakukan sesuatu dalam mengatasi stres melalui strategi *coping*. Strategi *coping* mana yang digunakan oleh tenaga perawat dipengaruhi oleh beberapa variabel lain. Adapun variabel yang dimaksud adalah *coping resources* dan penilaian dapat atau tidaknya konflik untuk diubah (*changeable* atau *unchangeable*). Berdasarkan hasil penelitian, *coping resources* pada tenaga perawat yaitu *social support* yang datang dari rekan-rekan kerja sesama perawat dan juga suami. *Coping resources* lainnya yaitu *problem-solving skills* yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dalam menangani pasien berupa keterampilan menganalisa permasalahan serta menentukan alternatif-alternatif solusi. Selain itu, *positive beliefs* dari nilai-nilai agama yang dianut tenaga perawat.

Selanjutnya, *work-family conflict* merupakan situasi yang dinilai sebagai tekanan atau *stressor*. Semakin tinggi derajat konflik, perasaan-perasaan negatif seperti cemas

dan perasaan mudah kesal menjadi lebih sering dirasakan, sehingga tenaga perawat terdorong untuk melakukan upaya mengelola perasaan tersebut dengan *emotion-focused coping*. Sebaliknya, tenaga perawat dengan derajat konflik moderat akan lebih memilih menggunakan *problem-focused coping*. Dengan asumsi bahwa frekuensi munculnya perasaan negatif lebih rendah pada *work-family conflict* pada derajat yang rendah sampai ke moderat, sehingga pemfungsian kognitif dan pemrosesan informasi yang dibutuhkan dalam *problem-focused coping* lebih efektif. Asumsi tersebut sesuai dengan yang diutarakan Lazarus (1985) bahwa *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping* yang digunakan bergantung pada derajat pemaknaan terhadap situasi yang dipersepsi sebagai stres. Menurut Lazarus, seseorang dengan derajat stres moderat akan lebih dominan *problem-focused coping*-nya, sedangkan pada derajat stres tinggi maka *emotion-focused coping* akan lebih mendominasi.

Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa bentuk *behavior-based conflict* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *problem-focused coping* maupun terhadap *emotion-focused coping*. Penjelasan dari hasil uji hipotesis tersebut dapat dipahami dari profil bentuk-bentuk *work-family conflict*, sebanyak 7,40% tenaga perawat yang mengalami konflik dalam bentuk *behavior-based*. Artinya meskipun terdapat perbedaan perilaku sebagai perawat dengan perilaku sebagai istri/ibu, hal tersebut dirasa bukan menjadi suatu konflik. Tenaga perawat dapat memposisikan dirinya sesuai dengan tuntutan perilaku yang ada pada masing-masing peran yang dimiliki.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Simpulan berdasarkan uji hipotesis yaitu bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh terhadap *coping stress* pada tenaga perawat Rumah Sakit Ibu-Anak (RSIA) di Kota Bandung, yaitu pengaruh negatif terhadap tipe *problem-focused coping* dan pengaruh positif terhadap tipe *emotion-focused coping*. Bentuk *work-family conflict* yaitu *time based conflict* memiliki pengaruh positif terhadap tipe *problem-focused coping*, tetapi memiliki pengaruh yang negatif terhadap tipe *emotion-focused coping* pada tenaga perawat RSIA di Kota Bandung. Bentuk *work-family conflict* yaitu *strain-based conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap *problem-focused coping*, tetapi memiliki pengaruh positif terhadap *emotion-focused coping* pada tenaga perawat RSIA di Kota Bandung.

Bentuk *work-family conflict* yaitu *behavior-based conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap tipe *problem-focused coping* maupun tipe *emotion-focused coping* pada tenaga perawat RSIA di Kota Bandung.

Berdasarkan data deskriptif dan kualitatif, disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga perawat RSIA di Kota Bandung mengalami *work-family-conflict* pada derajat yang moderat. Sebagian besar tenaga perawat RSIA di Kota Bandung yang mengalami *work-family conflict* juga memiliki derajat stres yang tinggi. Sebanyak 69,60% tenaga perawat yang mengalami *work-family conflict* dan juga mengalami stres menggunakan *problem-focused coping* dalam mengelola stres yang diakibatkan oleh konflik peran tersebut. Hal ini berarti tenaga perawat berupaya mencari solusi untuk mengelola stresnya dengan upaya mendapatkan informasi pemecahan masalah dan berupaya lebih keras dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan guna pengembangan ilmu pengetahuan, saran bagi individu yang terkait dan bagi instansi rumah sakit.

Saran Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki kontribusi sebesar 18,6% terhadap tipe *problem-focused coping* dan kontribusi sebesar 30,7% terhadap *emotion-focused coping*. Artinya, terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi pemilihan strategi *coping* pada individu yang mengalami *work-family conflict*. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi pemilihan strategi coping dalam mengelola konflik peran ganda tersebut. Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengkaji dampak strategi coping terhadap *work-family conflict*. Dengan meneliti tipe *coping* mana yang efektif menurunkan derajat *work-family conflict*. Ini berarti, *coping stress* menjadi variabel independen dan *work-family conflict* menjadi variabel dependen.

Penelitian yang mengkaji *work-family conflict* agar dilakukan juga terhadap pria yang sudah menikah dan memiliki anak. Penelitian *work-family conflict* dengan subjek pria masih jarang dilakukan di Indonesia, sedangkan penelitian dari luar negeri menunjukkan bahwa pria yang sudah menikah dan memiliki anak pun dapat mengalami konflik peran. Bentuk *behavior-based conflict* tidak menunjukkan pengaruh yang

signifikan terhadap tipe-tipe *coping stress*. Untuk itu, penelitian mengenai *behavior-based conflict* agar dikaji lebih mendalam.

Saran Praktis

Saran bagi individu, adanya konflik peran tidak selamanya merupakan hal yang negatif dan merugikan. Konflik dibutuhkan oleh individu sebagai sarana mengembangkan diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik di masa yang akan datang. Dengan demikian, *work-family conflict* perlu dipandang dari sisi positifnya.

Saran bagi instansi RSIA, hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran bagi instansi mengenai *work-family conflict* dan tipe *coping stress* yang digunakan tenaga perawat saat ini. Dengan demikian, pihak RSIA dapat melakukan konseling kelompok dengan tujuan agar tenaga perawat memiliki keterampilan mengelola konflik dengan menggunakan strategi *coping* yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Razak, Yunus, Nasurdin. 2011. The Impact of Work Overload and Job Involvement on Work-Family Conflict Among Malaysian Doctors. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, pp. 1-10.
- Akintayo. 2010. Influence of Emotional Intelligence on Work Family Role Conflict Management and Reduction in Withdrawal Intentions of Workers in Private Organizations. *International Business & economics Research Journal*.
- A.M Sultana. 2012. A Study on Stress and Work-Family Conflict among Married Women in Their Families. *Journal of Advances in Natural and Applied Sciences*.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Folkman, S. Lazarus. 1988. Ways of Coping Questionnaire. *Consulting Psychologists Press, Inc*.
- G.M. Mark, A.P. Smith. 2008. *Stress Models: A Review and Suggested New Direction*.
- Greenhaus, Parasuraman. 1989. Sources of Work-Family Conflict among Two Career Couples. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 34. 133-153
- J. Dewe, O'Driscoll, L. Cooper. 2012. Theories of Psychological Stress at Work. *Departement of Organizational Psychology, Birkbeck, University of London*.
- J.G Vallone, I. Donaldson. 2001. Consequences of Work-family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Work & Stress*. 214-226.
- J. Landy, M. Conte. 2010. *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. McGraw-Hill.
- Lazarus, Richard S. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York. Springer Publishing Company, Inc.
- L. Tobin. 1984. *User Manual for the Coping Strategies Inventory*. CSI Manual

- L.Xu. 2009. View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management*. 229-233
- Korabik, Lero, dan Whitehead. 2008. *Hand Book of Family Integration: Research, Theory, and Best Practices*. San Diego : Academic Press.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2007. *Organizational Behavior*. 7th Edition. United States : Mc Graw Hill.
- Netemeyer, S. Boles, McMurrian. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 400-410
- Ni He, J. Zhao, dan A. Archbold. 2002. Gender and Police Stress: The Convergent and Divergent Impact of Work Environment, Work-Family Conflict, and Stress Coping Mechanisms of Female and Male Police Officers. *An International Journal of Police Strategies and Management*. Vol 25
- Obradovic, C. Obradovic. 2008. Work-Related Stressors of Work-Family Conflict and Stress Crossover on Marriage Quality. *Ministry of Science, Education, and Sport, Republic of Croatia*. 0194107
- Panatik, Rajab, Shah, Abd. Rahman, Mohd Yusoff, Badri. 2012. Work-Family Conflict, Stress and Psychological Strain in Higher Education. *International Conference and Management Innovation*.
- Peacock, E. Wong, P. 1990. The Stress Appraisal Measure (SAM): A Multidimensional Approach to Cognitive Appraisal. *Journal of Stress Medicine*. 227-236.
- Rehman, Waheed. 2012. Work-Family Conflict and Organizational Commitment : Study of Faculty Members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social & Clinical Psychology*. 23-26
- S. Carlson, M. Kacmar, J. Williams. 2000. Construction & Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 249-276.

- Shimizu, A.B. Bakker, E. Demerouti, C.W. Peeters. 2010. Work-family Conflict in Japan: How Job and Home Demands Affect Psychological Distress. *Journal of Industrial Health*. 766-744.
- Somech, Drach-Zahavy. 2012. Coping with Work-Family Conflict: The Reciprocal and Additive Contributions of Personal Coping and Organizational Family-Friendly Support. *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 68-90.
- Spector. 2012. *Industrial and Organizational Behavior : Research and Practice. Sixth Edition*. Singapore : John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta CV
- U. Silalahi. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung. Refika Aditama
- V.H.Rice. 2012. *Handbook of Stress, Coping and Health: Implication of Nursing Research, Theory, and Practice*. Detroit. Sage Publications, Inc.

Sumber Lain

- Persatuan Perawat Indonesia (PPNI). 2012. (Draft) *Standar Kompetensi Perawat Indonesia*. www.hpeq.dikti.go.id