

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
WORK FAMILY CONFLICT DENGAN *ROLE OVERLOAD* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT PEREMPUAN RUMAH SAKIT
TENTARA DR. REKSODIWIRYO PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

Driva Farelita

2015/15059008

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

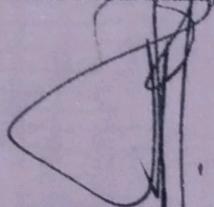
**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *ROLE OVERLOAD*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT PEREMPUAN
RUMAH SAKIT TENTARA DR REKSODIWIRYO KOTA PADANG**

Nama : Driva Farelita
NIM/TM : 15059008/2015
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2019

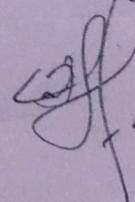
Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen



Rahmiati, S.E., M.Sc.
NIP. 19740825 199802 2 002

Pembimbing



Chichi Andriani, SE, MM.
NIP. 19840107 200912 2 003

HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS)
TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *ROLE OVERLOAD*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT PEREMPUAN
RUMAH SAKIT TENTARA DR REKSODIWIRYO KOTA PADANG**

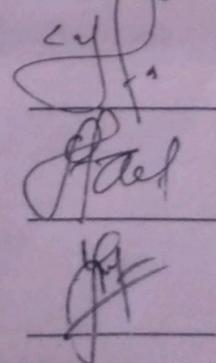
Nama : Driva Farelita
NIM/TM : 15059008/2015
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

1. Chichi Andriani, SE, MM (Ketua)
2. Dr. Syahrizal, S.E, M.Si (Penguji)
3. Yuki Fitria, SE,MM (Penguji)

Tanda Tangan



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Driva Farelita
NIM/ TM : 15059008/2015
Tempat / TanggalLahir : Purwakarta/31 Maret 1997
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Komp. Bunda Permai Blok C 20 Kel. Batipuh
Panjang Kec. Koto Tengah Padang
No. Hp/Telephone : 085278385471
JudulSkripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support*
(POS) Terhadap *Work Family Conflict* Dengan
Role Overload Sebagai Variabel Mediasi Pada
Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara Dr
Reksodiwiryono Kota Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Agustus 2019
Penulis

Driva Farelita
NIM. 15059008



ABSTRAK

Driva Farelita : **Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Family Conflict* Dengan *Role Overload* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang**
(2015/15059008)

Dosen Pembimbing : **Chichi Andriani, S.E, M.M**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, (2) Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Role Overload* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, (3) Pengaruh *Role Overload* terhadap *Work Family Conflict* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, (4) *Role Overload* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict* pada perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat perempuan bagian rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang yang berjumlah 143 orang. Sedangkan jumlah sampel penelitian ditentukan berdasarkan metode *cluster proportional random sampling* dengan jumlah sampel 105 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial melalui *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Family Conflict* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, (2) *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Role Overload* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, (3) *Role Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Conflict* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, (4) *Role Overload* secara signifikan memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Role Overload, Work Family Conflict*

KATA PENGANTAR



Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Family Conflict* Dengan *Role Overload* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku pembimbing yang telah membimbing Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku penguji I dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku penguji II sekaligus pembimbing akademik penulis yang memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.T selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.
6. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
8. Teristimewa Mama Emi Suhaimi dan Baba Parmayedi tercinta, Dio Dwi Putra dan sepupu tercinta Nesia Monika Alnindita, serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujud nya cita-cita penulis.
9. Sahabat tersayang Nella Dwisri Wahyuni, Dilla Zuerni, Wimbi Ardyan, terkhusus Karak's, Hijrah, dan Grup MSDM'15 yang telah member motivasi, dorongan dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
10. Rekan-rekan angkatan 2015 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu per satu.

Semoga segala bantuan yang telah di berikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih

memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistemati kapenulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terimakasih

Padang, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	Ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	15
A. KajianTeori	15
1. <i>Work Family Conflict</i>	15
2. <i>Perceived Organizational Support</i>	22
3. <i>Role Overload</i>	28
B. PenelitianRelevan	32
C. KerangkaKonseptual	34
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODELOGI PENELITIAN	38
A. JenisPenelitian	38
B. TempatdanWaktuPenelitian	38
C. PopulasidanSampel	38
1. Populasi	38

2. Sampel	39
D. Jenis dan Sumber Data	41
1. Data Primer	41
2. Data Sekunder	41
3. Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Pengamatan (Observasi)	42
2. Wawancara Tidak Terstruktur	42
3. Angket (Kuesioner)	42
4. Penelitian Kepustakaan	42
F. Definisi Operasional	43
1. <i>Work Family Conflict</i> (Y)	43
2. <i>Perceived Organizational Support</i> (X)	44
3. <i>Role Overload</i> (Z)	45
G. Instrumen Penelitian	45
H. Teknik Pengolahan Data	41
1. Analisis Data Responden	47
2. Metode Analisis Data	47
1) Analisis Deskriptif	48
2) Analisis Inferensial	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	62
1. Deskripsi Responden	62
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	62
b. Berdasarkan Umur	62
c. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	63
d. Berdasarkan Masa Kerja	64
2. Deskripsi Variabel Penelitian	65

a. <i>Work Family Conflict</i> (Y)	65
b. <i>Perceived Organizational Support</i> (X)	69
c. <i>Role Overload</i> (Z)	70
C. Analisis Data	71
1. Pengukuran Model	71
a. Uji Validitas	72
b. Uji Reabilitas	75
2. Pengukuran Model Struktur	75
3. Pengujian Hipotesis	78
a. Hipotesis Pengaruh Langsung	78
b. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung	80
c. Pengaruh Total	81
D. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91
C. Keterbatasan	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Rakapitulasi absensi perawat perempuan Rawat Inap RST dr. Reksodiwiryo Padang	4
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. Rekapitulasi jumlah perawat bagian rawat inap RST dr. Reksodiwiryo Padang	39
Tabel 4. Daftar Sampel Penelitian	41
Tabel 5. Alternatif Jawaban	46
Tabel 6. Variabel dan Indikator Variabel	46
Tabel 7. Rentang Skala Tingkat Resonden (TCR)	50
Tabel 8. Hasil Uji Coba Instrumen Menggunakan Validitas	52
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 10. Karakteristik Responden Umur	62
Tabel 11. Karakteristik Responden latar belakang pendidikan	63
Tabel 12. Karakteristik Responden Masa Kerja	64
Tabel 13. Distribusi Frekuensi <i>Work Family Conflict</i>	65
Tabel 14. Distribusi Frekuensi <i>Perceived Organizational Support</i>	69
Tabel 15. Distribusi Frekuensi <i>Role Overload</i>	70
Tabel 16. Hasil Analisis <i>Square Root of Average (AVE)</i>	74
Tabel 17. Hasil <i>Composite Reliability</i>	75
Tabel 18. Hasil <i>R-Square</i>	76
Tabel 19. Hasil Analisis <i>Inner Model</i>	78
Tabel 20. Pengaruh Koefisien Variabel Tidak Langsung	80
Tabel 21. Pengaruh Total	81

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual	35
Gambar 2. Model Hubungan Antar Variabel	55
Gambar 3. Struktur Organisasi RST dr. Reksodiwiryo Padang	62
Gambar 4. Outer Model Awal	73
Gambar 5. Outer Model Akhir	73
Gambar 6. Inner Model	76

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Penelitian	98
Lampiran2. Hasil Pengolah Uji Coba Insrtumen Penelitian	104
Lampiran3. Hasil Uji Coba PLS	107
Lampiran4. Kuesioner Penelitian	108
Lampiran5. Tabulasi Penelitian	114
Lampiran6. Hasil Pengolahan Instrumen Penelitian Outer Loading	125
Lampiran7. Outer Model Awal	127
Lampiran8. Outer Model Akhir	128
Lampiran9. Gambar Inner Model	129
Lampiran10. Hasil Uji PLS	129
Lampiran11. Uji Hipotesis	130
Lampiran12. Hasil Distribusi Frekuensi Variabel	131

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang semakin sulit untuk menjadi prioritas mana yang harus didahulukan kepentingannya. Persaingan yang semakin ketat di dunia kerja mengharuskan setiap individu mencurahkan segenap waktu, peran, dan kepentingannya hanya untuk rutinitas yang berkaitan dengan urusan pekerjaan (Kanter, 1977) dalam Rahmanto (2011). Kondisi seperti ini mengakibatkan karyawan sering mengesampingkan kebutuhan pribadinya dan lebih mengutamakan karir, tanggung jawab dan prestasi kerja (Valcour, 2007) dalam Rahmanto (2011). Tidak seimbangnya antara tanggung jawab kerja dengan pemenuhan kebutuhan keluarga seorang karyawan menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Rahmanto (2011), akan menciptakan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan yang berakibat ketidak harmonisan rumah tangga.

Pada era serba modern seperti saat sekarang ini, bukan menjadi hal yang tabu jika seorang wanita turut mengambil alih tugas-tugas dalam menghidupi keluarganya. Banyak wanita yang ingin membuktikan bahwa dirinya mampu bekerja dan mempunyai karir yang memuaskan. Beberapa

dorongan yang membuat banyaknya wanita yang menjadi pekerja di antaranya adalah faktor ekonomi, pemenuhan standar hidup yang layak serta peningkatan permintaan tenaga kerja wanita (Chayaningdyah,2009) dalam Afrilia dan Utami (2018). Di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun , tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dalam keluarga, dan berujung terjadinya *work family conflict* Afrilia dan Utami (2018).

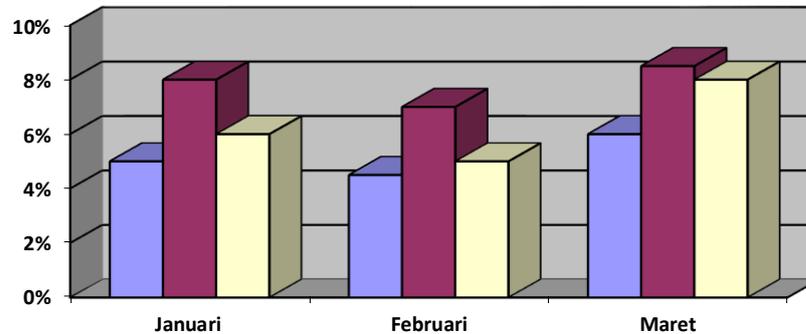
Work family conflict merupakan bentuk *inter-role conflict* yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluargamenurut Greenhaus & Beutell (1985).Dampak dari *work family conflict* (WFC) yang dapat terjadi di lingkungan pekerjaan antara lain seperti menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada produktifitas perusahaan, karyawan yang sering terlambat bahkan tidak masuk kerja sehingga kemungkinan karyawan keluar dari organisasi atau tempat kerja tersebut menurut Kahn *et al.*,dalam Rahmanto (2011). Menurut Beutell and Greenhaus, (1980) dalam Rahmanto (2011) beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu ketegangan bahkan menciptakan konflik antara kebutuhan profesi pekerjaan dan tanggung jawab keluarga antara lain adalah waktu yang berlebih dalam menjalankan tugas organisasi, hubungan kerja antara atasan dan bawahan (*Leader Member Exchange*) yang kurang baik dalam suatu organisasi, rekan kerja yang tidak membantu, ketidaknyamanan dalam

melaksanakan tugas, pindah tugas, keterlibatan karyawan dalam suatu tugas organisasi, tantangan yang makin sulit dalam mengerjakan tugas, keterlibatan dalam melaksanakan suatu tugas yang sulit dan bahkan isu efisiensi karyawan.

Rumah Sakit Tentara Tk.III dr. Reksodiwiryo Padang merupakan sebuah rumah sakit pemerintah yang dikelola oleh TNI-AD terletak pada kawasan Ganting, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Adapun Rumah Sakit Tentara ini memiliki Visi yaitu menjadikan Rumah Sakit Kebanggaan Prajurit dan salah satu Misinya yaitu Meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan yang profesional guna meningkatkan mutu dan citra rumah sakit. Peneliti tertarik meneliti penelitian disini karena seperti misinya untuk meningkatkan mutu dan citra rumah sakit dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, perlu diperhatikan kinerja setiap karyawannya. Karyawan di rumah sakit dituntut untuk menghabiskan waktu untuk bekerja karena banyaknya pasien yang ingin berobat dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang penulis lakukan di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, permasalahan sumber daya manusia masih terlihat, diantaranya yaitu konflik pekerja dan keluarga yang masih dialami oleh perawat. Tingkat konflik pekerjaan dan keluarga pada perawat perempuan ini dapat dilihat dari absensi atau ketidakhadiran perawat selama tiga bulan terakhir yaitu daribulan januari-maret 2019. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1:

Gambar 1. Rakapitulasi absensi perawat perempuan Rawat Inap RST dr. Reksodiwiryo Padang



Keterangan : ■ izin
■ Terlambat datang
■ Pulang cepat

Sumber: Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang (2019)

Berdasarkan Gambar 1 Absensi karyawan dibagi menjadi tiga bagian yang pertama izin tidak masuk kerja, kedua terlambat datang dan yang terakhir izin pulang lebih awal dari waktu berakhir jam kerja. Dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang masih tergolong tinggi. Rata-rata para perawat perempuan izin tidak masuk kerja dikarenakan alasan keluarga, seperti ada keluarga yang sakit, merawat anak, pasangan, atau orang tua yang sedang sakit, ada kerabat yang kemalangan, dan juga ada yang izin karena tunangan.

Keterlambatan kerja memiliki tingkat persentase yang paling tinggi diantara ketiga absensi tersebut. Dikarenakan harus mengurus rumah, keperluan anak atau pasangan sebelum berangkat bekerja dan juga mengantar anak sekolah, membuat perawat sering tidak tepat waktu datang ke rumah sakit untuk bekerja. Sedangkan tingkat absensi izin pulang cepat juga cukup

tinggi. Dikarenakan Biasanya perawat izin pulang cepat pada saat jam kerja ingin menjemput anak pulang sekolah atau dari tempat les, urusan diluar pekerjaan yang sangat mendesak, dan ada urusan keluarga.

Adanya tuntutan dari anggota keluarga baik itu suami, istri, anak, ataupun orangtua yang merasa tidak nyaman karena sebagian besar waktu dihabiskan di lingkungan kerja, sehingga ada tuntutan untuk meluangkan waktu secara lebih berkualitas di dalam lingkungan keluarga. Contoh kondisi konflik waktu dapat digambarkan ketika orangtua yang harus menghadiri pertemuan sekolah anaknya, tetapi karena tugas yang tidak bisa dikesampingkan, orangtua tersebut tidak dapat menghadirinya. Jika hal ini terjadi secara berulang-ulang, maka dapat mengakibatkan konflik antara anak dan orang tua atau konflik keluarga bahkan konflik pada pekerjaan.

Fenomena konflik pekerjaan-keluarga juga penulis dapat dari wawancara di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang saat melakukan observasi pada bulan maret, peneliti sempat mewawancarai beberapa karyawan mengenai konflik pekerjaan-keluarga. Para perawat yang sudah berkeluarga lebih cepat emosi dibandingkan yang belum berkeluarga dikarenakan mereka sering mengalami konflik dengan pasangan atau anak-anak nya bahkan orang tuanya. Mereka harus bangun lebih pagi untuk menyiapkan sarapan dan sebagainya untuk keluarga, ada beberapa yang harus mengurus orangtua atau kerabat yang sakit lalu ada yang mengantarkan anaknya terlebih dahulu sehingga sering terlambat datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaannya dengan terburu-buru sehingga menimbulkan emosi

dan stres terhadap pasien. Dan biasanya emosi dan stres sering terbawa sampai kerumah ketika bertemu dengan anggota keluarga, padahal anggota keluarga mengharapkan sikap yang berbeda antara di dalam pekerjaan dan keluarga.

Foley *et al*, (2005) menyatakan dalam penelitiannya faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluargayaitu *perceived organizational support*, *gender* dan stres kerja (ambiguitas peran, konflik peran, kelebihan peran). Karyawan dalam suatu perusahaan tentu membutuhkan dukungan dari perusahaan di luar dari timbal balik yang wajib diberikan kepada perusahaan. *Perceived organizational support* (POS) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan menurut Eisenberger *et., al* (2002) dalam Rahmanto (2011).Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi psikologi yang positif maka karyawan akan dapat memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Rhoades & Einsenbeger (2002)dalam Rahmanto (2011), pola *Perceived Organizational Support* (POS) yang dapat dirasakan oleh karyawan secara psikologi didapat dari *fairness of treatment*, berupa perlakuan hubungan timbal balik yang adil yang dialami karyawan untuk menciptakan kepercayaan antara karyawan dan organisasi tempat bekerja sebagai pemicu untuk meraih tujuan organisasi. Karyawan juga harus mendapatkan perlakuan dengan kondisi yang nyaman sehingga karyawan

akan merasa dihargai dan didukung keberadaanya dengan diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan pengalaman juga jenjang karir.

Jika pola POS ini sudah terbentuk dan dapat dirasakan secara keseluruhan oleh setiap anggota organisasi, maka hal ini dapat menciptakan efek positif yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002) dalam Rahmanto (2011). Pola POS ini juga mampu mengarahkan karyawan untuk memiliki sikap komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja, kebanggaan terhadap perusahaan yang pada akhirnya mengurangi tingkat pergantian keluar masuk (*turn over*) karyawan pada perusahaan. Hal sebaliknya dapat berakibat negatif bila tidak ada POS dalam suatu organisasi yang dirasakan oleh karyawan, seperti merasa tidak nyaman melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau atasannya, ketidakpuasan kerja, tidak ada komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya berakibat pada tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dalam organisasi tersebut.

Organisasi harus mampu memberikan dukungan yang bersifat positif yang menggambarkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan yang disebut dengan dukungan organisasional. Berdasarkan fenomena yang ada pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang Saat melakukan observasi tentang *perceived organizational support* (POS), menurut beberapa perawat masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dengan para perawat. Selain itu, apa yang disampaikan oleh karyawan terhadap karyawan

lain baik para medis ataupun non medis kurang dapat diterima satu sama lain. Teori mengenai dukungan organisasional telah mengemukakan bahwa individu mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986) dalam Gurbuzet., al (2012). Organisasi yang tidak produktif dan tidak memberikan keuntungan yang cukup bagi karyawan (Elloy & Mackie, 2002) dalam Rahmanto (2011) juga dapat menyebabkan permasalahan bagi karyawan yang dapat mempengaruhi ketidak harmonisan rumah tangga, juga dapat mempengaruhi kualitas kehidupan pribadi karyawan. Pengaruh negatif akibat hal ini disebut juga konflik antar peran atau *Work Family Conflict* (Frone, Russell & Cooper, 1992) dalam Rahmanto (2011).

Menurut Gurbuz et.,al (2012) terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *peran yang berlebihan*. Dukungan organisasi yang dirasakan juga dapat memiliki efek negatif pada peran yang berlebihan dari karyawan yang menganggap tingkat dukungan organisasi yang tinggi karena sumber daya atau informasi yang lebih baik untuk membantu mereka mengatasi masalah, mereka tidak cenderung memiliki situasi yang penuh tekanan dan peran berlebihan mereka akan berkurang (Grant and Ensher) dalam Gurbuz et.,al (2012).

Menurut Boyar et.,al dalam Ahmad (2010) faktor yang mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluarga adalah kelebihan peran. Peran yang berlebihan adalah yang paling sering menjadi sumber stres yang dikutip

dalam pengaturan organisasi (Robinson dan Griffiths, 2005) dalam Gurbuz *et.al* (2012). Telah di gambarkan sebagai tingkat di mana individu merasa dirinya berada di bawah waktu tekanan karena jumlah tanggung jawab yang mereka miliki dalam hidup (Reilly, 1982) dalam Gurbuz *et.al* (2012).

Fenomena lain mengenai peran kerja yang berlebih yang di dapat dari wawancara pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang, sampai ditempat kerja mereka harus menyelesaikan tanggung jawabnya, bahkan mereka juga sering mendapat peran kerja yang berlebih dimana waktu istirahat mereka digunakan untuk melayani pasien dan bahkan diluar tanggung jawabnya seperti perawat yang harus membersihkan peralatan medis dan ruangan pasien yang mana seharusnya itu dilakukan oleh *cleaning service*. Sehingga mereka sering mengeluh kelelahan dan timbul konflik pekerjaan-keluarga. Perawat kadang merasakan ketegangan saat menjalankan pekerjaannya, selain itu perawat juga merasakan tekanan, stres, dan kegelisahan karena ketidaksesuaian dari pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Berdasarkan penelitiannya, Michel *et.al* (2011) mengatakan kelebihan peran dan konflik peran merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan dan keluarga. Semakin tinggi tingkat kelebihan peran dan konflik peran yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi pula konflik pekerjaan dan keluarga nya. Begitu pula sebaliknya semakin rendah stres peran (kelebihan peran, konflik peran) yang dialami karyawan maka akan semakin rendah pula konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan.

Perawat kadang merasakan ketegangan saat menjalankan pekerjaannya, selain itu perawat juga merasakan tekanan stress, dan kegelisahan karena ketidaksesuaian dari pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Tekanan tanggung jawab yang dituntut dari organisasi melebihi kapasitas dalam melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan, sehingga kebutuhan dan keinginan keluarga menjadi dikesampingkan. Dalam kaitan organisasi, tidak sedikit karyawan yang mengeluh beban tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi tempat karyawan bekerja. Konflik yang timbul dari tekanan organisasi adalah ketika organisasi tempat karyawan bekerja memberikan *role overload*, sehingga terbawa ke dalam *work family conflict*.

Apabila POS yang dirasakan perawat perempuan sudah terbentuk dan dirasakan secara keseluruhan, maka akan menciptakan efek positif pada lingkungan kerja dan organisasi mampu mengatasi masalah termasuk dalam situasi yang penuh tekanan dan *role overload* yang akan berkurang, jika *role overload* semakin berkurang maka *work family conflict* akan berkurang. Karena *role overload* adalah yang paling sering menjadi sumber stres dalam pengaturan organisasi, dan jika perawat sudah stres akan mudah terjadi konflik baik itu dalam keluarga dan juga pekerjaan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif dari *perceived organizational support*(POS) terhadap *work family conflict* menurut Cem, Mustafa (2014). Namun, berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmanto (2011) yang menyatakan bahwa POS berpengaruh positif terhadap WFC. Dalam

penelitian ini penulis menempatkan variabel *role overload* sebagai mediator dari *perceived organizational support* terhadap *work family conflict* dengan didukung penelitian terdahulu Gurbuzet., al (2012).

Dari fenomena yang peneliti tulis diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Family Conflict* Dengan *Role Overload* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi konflik dan pekerjaan keluarga. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diketahui banyak variabel yang dapat mempengaruhi tingkat *Work Family Conflict* di sebuah perusahaan, diantaranya stres kerja, *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) , Efikasi Diri, *Emosional intelligent* , kepuasan kerja, Kesejahteraan karyawan, *Self Compassion*, Keterikatan Kerja dan *Role overload*. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah :

1. *Work family conflict* pada bagian paramedis Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang masih meningkat.
2. *Perceived organizational support* antara karyawan dengan atasan, karyawan dengan karyawan Rumah Sakit Tentara masih rendah atau kurang baik.
3. *Role overload* pada bagian paramedis Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang masih sering terjadi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, banyak faktor yang mempengaruhi variabel *work family conflict*. Namun penulis membatasi variabel yang diduga erat kaitannya dengan *work family conflict* pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang yaitu *Perceived organizational support* dan *Role overload*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap *Work Family Conflict* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap *Role Overload* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang?
3. Apakah *Role overload* berpengaruh positif terhadap *Work Family Conflict* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang?
4. Apakah *Role overload* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang?

E. Tujuan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang.
2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Role overload* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang.
3. Pengaruh *Role overload* terhadap *Work Family Conflict* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang.
4. Pengaruh *Role overload* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict* pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr.Reksodiwiryono Padang.

F. Manfaat Masalah

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperluas konsep intensional keluar karyawan dan nantinya penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian dibidang SDM yang terkait dengan persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan intensi keluar.

2. ManfaatPraktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam menerapkan SDM dan dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan hal yang mempengaruhi intensi keluar karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI , KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. *Grand Theory*

Teori merupakan suatu realita yang sudah teruji dan berlaku umum. Tujuan dibuatnya kajian teori ini adalah untuk memperkuat pernyataan-pernyataan sebelumnya mengenai penelitian ini. *Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah *Conservation Of Resources* (COR). Teori ini adalah teori stres yang menggambarkan motivasi yang mendorong manusia untuk mempertahankan sumber daya mereka saat ini dan untuk mengejar sumber daya baru. Teori ini dikemukakan oleh Dr. Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989. Hobfoll mengemukakan bahwa tekanan psikologis terjadi dalam tiga kejadian; ketika ada ancaman hilangnya sumber daya, hilangnya sumber daya aktual, dan kurangnya sumber daya yang diperoleh setelah pengeluaran sumber daya. Dari perspektif ini, sumber daya didefinisikan sebagai hal-hal yang dihargai, terutama objek, kondisi, karakteristik individu dan energi. COR menyatakan bahwa kehilangan sumber daya semacam ini akan mendorong individu ke tingkat stres tertentu.

Secara teoritis, temuan menunjukkan bahwa teori COR dapat membantu menjelaskan model di mana hilangnya sumber daya atau energi dan waktu karena peran yang berlebihan, sehingga individu tidak dapat melakukan peran secara memadai atau nyaman, mengakibatkan stres atau

kelelahan emosional. hilangnya sumber daya ini juga mengakibatkan *work family conflict*. WFC pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan emosional karena sumber daya hilang dalam proses menyulap peran pekerjaan dan keluarga

COR telah digunakan ketika mempelajari stres pekerjaan / keluarga, kelelahan, dan stres umum. Dalam tekanan pekerjaan / keluarga, penelitian COR telah melihat bagaimana distribusi sumber daya seseorang telah memengaruhi kehidupan rumah mereka, dengan beberapa artikel menemukan bahwa menempatkan terlalu banyak sumber daya seseorang ke dalam pekerjaan seseorang dapat menyebabkan masalah keluarga di rumah. Dalam hal ini jika perusahaan terlalu banyak memberikan peran yang berlebih pada karyawan, karyawan akan merasa lelah dengan pekerjaannya dan karyawan merasa perusahaan tidak mendukung pekerjaannya akan mengakibatkan konflik yang terjadi pada keluarga dan pekerjaannya.

2. *Work Family Conflict*

a. *Pengertian Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan *work-family conflict* merupakan bentuk *inter-role conflict* yang timbul karena seseorang mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga. *work-family conflict* muncul karena adanya ketidaksesuaian antara hal yang terjadi dan yang diharapkan. Ketika hasil yang dicapai

seseorang tidak sesuai dengan harapannya, maka sebagai akibatnya peran dalam pekerjaan akan mengganggu peran dalam keluarga dan sebaliknya.

Di pekerjaan, seorang pekerja yang profesional diharapkan untuk kompetitif dan dapat menjalankan komitmennya pada pekerjaan. Di rumah, orang tua diharapkan untuk merawat anak, menyayangi dan menjaga keluarganya. Konflik peran akan menghadapkan karyawan yang berkerja pada sebuah pilihan yang sulit. Mereka akan dihadapkan pada situasi dimana bila ingin pekerjaan atau karirnya baik dan sukses, maka keberadaannya di tengah keluarga akan tidak berfungsi maksimal.

Frone *et al* (1992) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana suatu sisi dia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan pekerjaan yang mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga artinya sebagian besar waktu dan perhatiannya dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya dicurahkan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Susanto (2010) mengatakan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun keluarga karena waktu dan perhatian terlalu

tercurah pada salah satu peran saja. Robbins dan Timothy (2013) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai pertentangan yang terjadi akibat adanya dua kepentingan yang tidak sejalan di dalam lingkungan rumah tangga dan organisasi. Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan suatu konflik timbal balik, dimana kondisi yang timbul pada pekerjaan dapat menciptakan konflik pada keluarga dan kondisi pada keluarga dapat menciptakan konflik pada pekerjaan (Creary & Gordon, 2016).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* adalah yang terjadi pada individu yang memiliki dua peran atau lebih yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga yang menyebabkan keseimbangan pada kedua peran tersebut sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan dari masing-masing peran.

b. Sifat *Work Family Conflict*

Sifat dari *Work Family Conflict* terdiri dari dua aspek yang terkait yaitu: Greenhouse & Beutell (1985) dalam Audia (2012)

1. *Work Family Conflict* (WIF)

Work Family Conflict disebut juga *Work to Family Conflict* (WIC). Merupakan konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga. Konflik ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian atau kerja lembur.

2. *Family workConflict* (FIW)

Family to Work Conflict yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan. Ini terjadi ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan kerja seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam keluarga akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja. Contohnya yaitu tanggung jawab terhadap anak dapat menimbulkan kelelahan dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja saat berada di tempat kerja.

c. **Indikator *Work Family Conflict***

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur *work-family conflict* diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yang dibagi menjadi tiga jenis, meliputi:

1) *Time Based Conflict*

Konflik yang terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami *work-family conflict* tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.

2) *Strain Based Conflict*

Konflik yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Ketagangan yang

dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutanpertamanya yang lain. Ketegangan peran ini bisa termasuk stress, tekanan darah meningkat kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.

3) *Behavior Based Conflict*

Konflik yang terjadi berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Atau konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

d. Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Family Conflict*

Michelet *al* (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor penyebab konflik pekerjaan-keluargakaryawanadalah sebagai berikut:

- 1) Stressor peran kerja (stres kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, tuntutan waktu).
- 2) Keterlibatan peran kerja (keterlibatan kerja, minat kerja/sentralitas), dukungan sosial di tempat kerja (dukungan organisasi, dukungan supervisor, dukungan teman kerja).
- 3) Karakteristik pekerjaan (berbagai tugas,otonomi kerja, organisasi ramah keluarga).
- 4) kepribadian (kontrol tempat kerja internal, pengaruh negatif / neuroticism).

Dilingkungan pekerjaan, beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu ketegangan bahkan menciptakan konflik antara kebutuhan profesi pekerjaan dan tanggung jawab keluarga antara lain adalah waktu yang berlebih dalam menjalankan tugas organisasi, hubungan kerja antara atasan dan bawahan (*Leader Member Exchange*) yang kurang baik dalam suatu organisasi, rekan kerja yang tidak membantu, ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas, pindah tugas, keterlibatan karyawan dalam suatu tugas organisasi, tantangan yang makin sulit dalam mengerjakan tugas, keterlibatan dalam melaksanakan suatu tugas yang sulit dan bahkan isu efisiensi karyawan (Beutell and Greenhaus, 1980) dalam Rahmanto (2011). Organisasi yang tidak produktif dan tidak memberikan keuntungan yang cukup bagi karyawan (Elloy & Mackie, 2002) dalam Rahmanto (2011) juga dapat menyebabkan permasalahan bagi karyawan yang dapat terbawa ke lingkungan keluarga.

Faktor yang mempengaruhi *work family conflict* menurut (Kossek & Ozeki, 1998) dalam Cem & Mustafa (2014), yaitu rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kehidupan. Menurut (Burke & Greenglass, 1999) dalam Cem & Mustafa (2014) yaitu tingginya tingkat tekanan psikologi. Karyawan yang mengalami konflik peran biasanya akan mengalami tekanan pada dirinya kemudian karyawan akan merasakan ketegangan dan juga akhirnya menimbulkan stres.

e. Dampak Work-Family Conflict

Work-family conflict yang dialami oleh pekerja yang sudah menikah dapat menimbulkan dampak bukan hanya bagi organisasi tempatnya bekerja, melainkan juga bagi individu itu sendiri dan keluarganya. Duxburry & Higgins (2003) menyatakan bahwa dampak yang dapat ditimbulkan ketika individu mengalami work interfering with family yaitu dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan tingkat stres saat bekerja, menurunkan kepuasan jumlah jam kerja, meningkatkan keluhan terhadap beban kerja yang diterima, serta niat untuk berganti pekerjaan. Dampak yang ditimbulkan dalam diri individu itu sendiri yaitu dapat mengakibatkan depresi, stres psikologi (burnout), menurunnya tingkat kepuasan hidup, serta mengalami penurunan kesehatan fisik (Duxburry & Higgins, 2003). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa work-family conflict memiliki dampak terhadap organisasi, individu itu sendiri dan keluarga.

3. *Perceived Organizational Support*

a. *Pengertian Perceived Organizational Support*

Karyawan dalam suatu perusahaan tentu membutuhkan dukungan dari perusahaan di luar dari timbal balik yang wajib diberikan kepada perusahaan. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi psikologi yang positif maka

karyawan akan dapat memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan.

Perceived organization support didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan *rewards* atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* (POS) dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan kepada karyawandan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan menurut Eisenberger *et., al* (2002) dalam Rahmanto (2011).

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) menyatakan bahwa *perceived organizational support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan penelitian Eisenberger *et al* (2002) menyatakan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauh mana organisasi akan mengakui dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan sosioemosional mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasinya dengan baik.

Menurut Robbins (2008:103) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Sedangkan menurut Fitria Y, dan Linda M, R (2019) Perceived organizational support (POS) mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi nilai kontribusi karyawan dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. POS juga mengacu pada keyakinan keseluruhan karyawan tentang sejauh mana perusahaan bisa menghargai karyawan, peduli dalam kesejahteraan mereka dan mendukung kebutuhan sosio-emosional karyawan dengan menyediakan sumber daya untuk saling membantu.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa POS adalah penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan yang akan mempengaruhi dukungan karyawan terhadap organisasinya.

b. Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger et al. (2002)dalam Rahmanto (2011), dimensi *POS* yang di ukur dalam penelitian ini adalah:

(a) *fairness* yaitu keadilan dalam pelaksanaan tugas dan pembagiannya diantara para karyawan dalam suatu organisasi.

(b) *Supervisor Support*, adalah tindakan, kebijakan dan keputusan seorang atasan dalam suatu organisasi, atasan pada suatu organisasijuga mempunyai wewenang untuk mengarahkan dan mengevaluasi performa dan kinerja karyawan dibawahnya.

(c) Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (*Organizational rewards and job conditions*), mencakup persepsi karyawan yang berkaitan dengan penghargaan dari organisasi terhadap kondisi pekerjaan dan sumber daya di dalam suatu organisasi.

c. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work-Family Conflict*

Menurut Rahmanto (2011) ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan konflik kerja keluarga. Artinya semakin tinggi POS yang ada di suatu perusahaan, maka

konflik kerja keluarga akan semakin rendah. Namun dari penelitian yang dilakukan oleh Cem K, *et, al.* (2014) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *work family conflict*.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) dalam Rahmanto (2011), pola pembentuk POS yang dapat dirasakan oleh karyawan secara psikologi didapat dari *Fairness of treatment*. Jika pola POS ini sudah terbentuk dan dapat dirasakan secara keseluruhan oleh setiap anggota organisasi, maka hal ini dapat menciptakan efek positif yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002) dalam Rahmanto (2011).

Goleman (1998) dalam Rahmanto (2011), menjelaskan dengan seimbangny kehidupan pribadi dan tanggung jawab kerja karyawan (*work life balance*), dengan kondisi sudah berjalan atau belum (POS) tempat karyawan bekerja, diharapkan dapat mereduksi dampak dari tercampurnya permasalahan pada dua ranah yaitu ranah organisasi kerja dan ranah lingkungan keluarga karyawan sehingga kondisi ini dapat mengurangi dampak WFC yang dialami karyawan. Gurbuz, S, *et, al* (2012) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *work family conflict*.

d. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Role Overload*

Menurut Gurbuz *et.,al* (2012) terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *peran yang berlebihan*. Dukungan organisasi yang dirasakan juga dapat memiliki efek negatif pada peran yang berlebihan dari karyawan yang menganggap tingkat dukungan organisasi yang tinggi karena sumber daya atau informasi yang lebih baik untuk membantu mereka mengatasi masalah, mereka tidak cenderung memiliki situasi yang penuh tekanan dan peran berlebihan mereka akan berkurang (Grant and Ensher) dalam Gurbuz *et.,al* (2012).

Foley *et., Al* (2005) menemukan adanya hubungan negatif antara peran yang berlebihan dan dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Panaccio and Vandenberghe dalam Gurbuz *et.,al* (2012) yang lebih baru, melaporkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan terkait dengan peran ganda dan konflik peran. Seperti yang dinyatakan di ataspenelitian Foley *et., Al* (2005),Panaccio and Vandenberghe (2009) telah menunjukkan bahwa ada hubungan antara peran yang berlebihan dan dukungan organisasi yang dirasakan di satu sisi, dan diantara peran yang berlebih dengan *work family conflict* (Aminah, 2010).

4. *Role Overload*

a. *Pengertian Role Overload*

Ada tiga jenis stressor peran dalam literatur yang ada, yaitu konflik peran, ambiguitas peran dan kelebihan peran (Kahn dan Byosiere, 1990) dalam Gurbuz *et.,al* (2012). Peran yang berlebihan adalah yang paling sering menjadi sumber stres yang dikutip dalam pengaturan organisasi (Robinson dan Griffiths, 2005) dalam Gurbuz *et.,al* (2012). Telah digambarkan sebagai tingkat di mana individu merasa dirinya berada di bawah waktu tekanan karena jumlah tanggung jawab yang mereka miliki dalam hidup (Reilly, 1982) dalam Gurbuz *et.,al* (2012).

Ahmad (2010) mengatakan bila total permintaan pada waktu dan tenaga terlalu besar bagi seseorang untuk melakukan peran secara memadai atau nyaman, maka terjadi kelebihan peran. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Michel *et al*, (2011) dimana Kelebihan peran merupakan persepsi ketika seseorang memiliki terlalu banyak tugas- peran kerja dan tidak cukup waktu untuk melakukannya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kelebihan peran adalah pendahuluan dari karyawan yang signifikan sikap dan perilaku (Innstrand *et al.*, 2008; Piesah *et al.*, 2009) dalam Gurbuz *et.,al* (2012). Seorang karyawan yang merasakan kelebihan peran berlebihan cenderung menerima kepuasan kerja yang lebih sedikit dan mengurangi pekerjaan kinerja karena peran yang berlebihan memaksa karyawan untuk memberikan perhatian dan sumber daya untuk

menangani tuntutan yang luar biasa (Brown *et al.*, 2005) dalam Gurbuz *et.,al* (2012).

Sudah terbukti bahwa peran yang berlebihan cenderung mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan absensi karena sakit Mulki *et al.*, (2006) dalam Gurbuz *et.,al* (2012). Duxbury dan Higgins (2001) dalam Gurbuz *et.,al* (2012) telah mengemukakan bahwa karyawan menggunakan waktu pribadi untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan mereka sering diwajibkan untuk bekerja di rumah. Artinya, kelebihan peran mungkin mengganggu sosial dan kehidupan keluarga dan memiliki efek merugikan pada kesejahteraan karyawan juga.

Dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan berlebih adalah ketika individu merasa bahwa peranannya dalam melaksanakan tugas melebihi kemampuannya. Pekerjaan berlebih terjadi jika atasan menuntut lebih banyak daripada jumlah karyawan untuk sesuatu dalam waktu tertentu dan karyawan merasakan tuntutan pekerjaan sebagai berlebihan.

b. Konsekuensi *Role Overload*

Kelebihan peran memiliki konsekuensi yang harus di hadapi. Menurut Creary & Gordon (2016) konsekuensi yang ditimbulkan dari peran yang berlebihan yaitu dapat membebani sumber daya secara pribadi dan juga mental individu, termasuk:

- 1) Persepsi individu akan kemampuannya untuk memenuhi permintaan (percaya diri)
- 2) Sejauh mana individu percaya bahwa dia dapat memuaskan kebutuhannya dengan memenuhi peran dalam banyak pekerjaan (harga diri)
- 3) Dan kecenderungan untuk percaya bahwa dia umumnya akan mengalami hasil yang baik dalam hidup (rasa optimisme).

Kelebihan peran juga dapat menghasilkan beberapa konsekuensi negatif lainnya, terutama ketika level tuntutan terhadap sumber daya merupakan yang tertinggi. Sedangkan pekerjaan dan keluarga, juga peran berlebihan dapat menyebabkan rasa beban dan ketegangan peran. Ini juga bisa menghasilkan pekerjaan yang lebih besar, kesusahan, serta penurunan pekerjaan, kepuasan.

c. Indikator *Role Overload*

Indikator *role overload* yang digunakan dalam penelitian ini diukur menurut Sahabuddin (2016), yaitu :

a. Qualitative overload

Suatu keadaan dimana pekerjaan yang diminta terlalu sulit untuk diselesaikan.

b. Quantitative overload

Pekerjaan yang diberikan terlampaui banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d. Pengaruh *Role Overload* Terhadap *Work-Family Conflict*

Menurut Aminah (2010) ada hubungan yang signifikan antara kelebihan peran dan konflik pekerjaan dan keluarga. Apabila seseorang mempunyai terlalu banyak peran (kelebihan peran) pada satu waktu cenderung akan mengalami konflik pekerjaan dan keluarga dengan intensitas yang lebih besar.

Menurut Greenhaus & Beutell, (1985), ada hubungan signifikan antara kelebihan peran dengan konflik pekerjaan dan keluarga, penelitian ini berpendapat bahwa individu yang menempati sebuah peran pada pekerjaan dan menganggap bahwa beban kerja peran lebih dari yang dapat mereka tangani, akan mengalami konflik pekerjaan dan keluarga yang lebih besar.

Menurut Bacharach, Bamberger & Canley (1991), kelebihan perandapat mempengaruhi konflik pekerjaan dan keluarga, *Burnout* dan kepuasan kerja. Kelebihan peran berhubungan positif dengan konflik pekerjaan dan keluarga (Matthews, 2014). Individu yang merasa memiliki beban kerja berlebih dari yang mereka dapat tangani, akan mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih besar Greenhaus dan Beutell, (1985).

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kelebihan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dan keluarga, dimana jika terjadi kelebihan peran individu akan kesulitan dalam menyeimbangkan

waktunya karena tuntutan peran yang begitu banyak dan hal ini akan memicu terjadinya stres yang akan mempertinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga.

B. Penelitian yang Relevan

Tabel 2 meringkas hasil penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung pengaruh *Perceived organizational support* (POS) terhadap *work family conflict*, pengaruh *Perceived organizational support* (POS) terhadap *role overload*, pengaruh *role overload* terhadap *work family conflict*.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Rahmanto (2011)	Pengaruh persepsi terhadap dukungan organisasi dan kecerdasan emosi terhadap konflik pekerjaan keluarga	Regresi linear sederhana	1.POS berpengaruh positif terhadap WFC. 2.EI tidak berpengaruh langsung terhadap WFC 3.Pengaruh variabel antara POS dengan WFC tetap berfungsi dengan atau tanpa ada EI sebagai <i>intervening</i> variabel.
2	Cem K & Mustafa K (2014)	<i>The effect of perceived organizational support on work to family conflict: a Turkish case</i>	SPSS 20 and AMOS 20	1. Adanya pengaruh negatif antara POS dan WFC.
3	Gurbuz S,et.,al (2012)	<i>The impact of POS on WFC : does role overload have a mediating role ?</i>	SEM AMOS 6.0	1. POS berpengaruh signifikan terhadap WFC 2. POS berpengaruh signifikan terhadap <i>roal overload</i> . 3. Pengaruh <i>Role overload</i> terhadap hubungan antara POS dan WFC dapat diabaikan.
4	Matthews RA,, Winkel de, And Wayne JH (2014)	<i>A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions</i>	AMOS	1. Kelebihan peran keluarga secara positif terkait dengan konflik keluarga-ke-kerja. 2. Role Overload secara positif terkait dengan

				pekerjaan-ke-keluarga.
5	Wahyu (2015)	Analisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap perencanaan karir individu wanita yang memiliki konflik peran ganda	Analisis Linear Berganda	1. Adanya pengaruh dimensi kecerdasan emosi secara holistik dan persial terhadap perencanaan karir individu pada wanita yang memiliki konflik peran ganda
6	Mian <i>et.,al</i> (2012)	<i>Work family conflict and individual consequences</i>	SEM	1. <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosi 2. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan komitmen
7	Aminah (2010)	<i>Work family conflict among junior physicians: its mediating role in the relationship between role overload and emotional exhaustion</i>	Analisis Linear Berganda	1. Peran berlebih berpengaruh signifikan terhadap <i>Work family conflict and emotional exhaustion</i> 2. <i>Work family conflict</i> memediasi hubungan antara <i>role overload and emotional exhaustion</i>
8	Greenhaus and beutell (1985)	<i>Sources of conflict between work and family roles</i>		1. Waktu dicurahkan dengan persyaratan satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi persyaratan dari yang lain. 2. Tekanan dari partisipasi dalam satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi persyaratan orang lain; dan 3. Perilaku spesifik dibutuhkan oleh satu peran membuatnya sulit untuk memenuhi persyaratan lain
9	Creary and Gordon (2016)	<i>Role Conflict, Role Overload, and Role Strain</i>		mengelola batas-batas antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga bisa membantu menumbuhkan keseimbangan yang lebih besar di antara ini menuntut dan mengurangi stres dan ketegangan itu banyak pengalaman dalam bekerja.

10	Basirun, Dadi (2019)	Pengaruh konflik pekerjaanda dan kelebihan peran Terhadap empati	SEM AMOS	1: tidak ada pengaruh konflik pekerjaan perawat terhadap empati perawat. 2: Ada pengaruh kelebihan peran perawat terhadap terhadap empati perawat.
----	----------------------	--	----------	---

Berdasarkan penelitian yang relevan di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk menguji “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Family Conflict* Dengan *Role Overload* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang”.

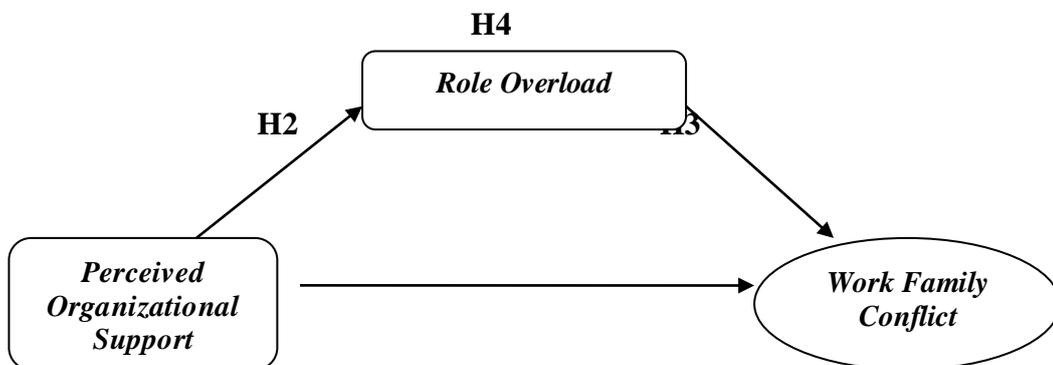
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan alur penalaran yang didasarkan pada masalah penelitian yang digambarkan dengan skema secara holistik dan sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji *Work Family Conflict* pada RST dr. Reksodiwiryono Padang yang dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* dan *Role Overload*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah *Perceived Organizational Support*, variabel mediasi (Z) adalah *Role Overload*, sedangkan variabel terikat (Y) adalah *work family conflict* yang penulis gambarkan dalam kerangka konseptual pada gambar 1.

Perceived Organizational Support (POS) dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *work family conflict*. *Perceived Organizational Support* (POS) dapat berpengaruh langsung terhadap *work family conflict*, dan dapat berpengaruh tidak langsung melalui mediasi

dari *role overload*. Apabila *Perceived organizational support* yang dirasakan karyawan rendah maka akan menimbulkan kelebihan peran sehingga akan menimbulkan *work family conflict* pada karyawan, terutama karyawan yang telah berkeluarga. .

Dalam upaya mengurangi *work family conflict* dari karyawan pada suatu perusahaan/organisasi hal yang penting di perhatikan oleh perusahaan tersebut adalah peran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Apabila peran yang diberikan kepada karyawan berlebihan, maka akan menimbulkan konflik kerja pada keluarga. Peran yang berlebih bisa memperkuat atau memperlemah antara persepsi terhadap dukungan organisasi pada konflik kerja keluarga. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

H1 :Berdasarkan penelitian terdahulu Cem dan Mustafa (2014)“*the effect of perceived organizational support on work to family conflict: a turkish*

case. Dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh terhadap *Work Family Conflict*.

H2 :Berdasarkan penelitian terdahuluGurbuz *et.,al* (2012) “ *the impact of Perceived Organizational Support on Work Family Conflict: Does role overload have a mediating role?*”. Dapat disimpulkan bahwaPengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Role overload*.

H3: Berdasarkan penelitian terdahulu Aminah (2010) “*Work Family Conflict among junior physicians : its mediating role in the relationship between role overload and emotional exhaustion*”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Role overload* terhadap *Work Family Conflict*.

H4 : Berdasarkan penelitian terdahuluGurbuz *et.,al* (2012) “ *the impact of Perceived Organizational Support on Work Family Conflict: Does role overload have a mediating role?*”. Dapat disimpulkan bahwa Pengaruh *Role overload* memediasi *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict*.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian teori, rumusan masalah dan kerangka konseptual maka dapat penulis rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikanterhadap *Work Family Conflict* Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang.

H2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Role overload* Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang.

H3: *Role overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Family Conflict* Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang.

H4:*Role overload* secara signifikan memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Family Conflict* Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Family Conflict* Dengan *Role Overload* sebagai variabel mediasi pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS3)*. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Family Conflict* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang. hal ini berarti bahwa karyawan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang merasa bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi yang baik dilakukan dalam organisasi akan menurunkan tingkat konflik kerja keluarga pada perawat perempuan.
2. Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* Terhadap *Role Overload* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang. hal ini berarti perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang merasa bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mampu menurunkan tingkat peran yang berlebih.

3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *Role Overload* terhadap *Work Family Conflict*, hal ini berarti bahwa perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang merasa bahwa peran yang berlebihan yang dilakukan dalam organisasi akan meningkatkan konflik dalam pekerjaan dan keluarga.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* Terhadap *Work Family Conflict* melalui *Role Overload* pada perawat perempuan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta rumusan dan kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang untuk meningkatkan *Perceived Organizational Support*, *Work Family Conflict* dan *Role Overload*, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Organisasi

- a. Untuk merendahkan tingkat *Work Family Conflict* pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang, sebaiknya pimpinan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang perlu lebih meningkatkan kerja sama antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan, karena dilihat dari nilai TCR dari keenam indikator *behavioral based conflict* memiliki nilai TCR paling tinggi, sehingga untuk merendahkan tingkat work

family conflict perusahaan harus lebih memperhatikan pola perilaku karyawan, Seperti pimpinan berperilaku baik terhadap karyawan.

- b. Untuk meningkatkan *Perceived Organizational Support* pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang, pimpinan Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang perlu lebih meningkatkan sikap adil terhadap karyawan, karena dilihat dari nilai TCR dari ketiga indikator, *Supervisor Support* yang memiliki nilai TCR paling rendah, sehingga untuk meningkatkan *Perceived Organizational Support* pimpinan harus lebih memperhatikan atau meningkatkan dukungannya terhadap perawat perempuan pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang, seperti mendukung hal-hal positif yang diberikan oleh perawat, menghargai pendapat orang lain dalam berbicara, serta ikut merasa senang jika pimpinan dan rekan kerja berhasil melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Untuk meningkatkan *Role Overload* pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono Padang, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan waktu para pekerja dalam bekerja, karena dilihat dari nilai TCR dari ketiga indikator, waktu yang berlebih memiliki nilai TCR paling tinggi, sehingga untuk mengurangi konflik pimpinan harus lebih memperhatikan waktu yang diberikan perusahaan untuk bekerja, seperti mengurangi pekerjaan yang terlalu banyak kepada perawat perempuan, serta memberikan tugas kepada karyawan lain yang sedang tidak sibuk.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih banyak lagi. Dan peneliti yang akan datang dapat menambah faktor lain yang mempengaruhi *Work Family Conflict* selain dari *Perceived Organizational Support*, dan *Role Overload*. .

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 105 orang perawat perempuan pada Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo Padang. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor yang menurut penulis berpengaruh terhadap *Work Family Conflict* yaitu *Perceived Organization Support* Dan *Role Overload*.