

III.A. Identifikasi Variabel Masalah

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan *identifikasi variable* penelitian, *defenisi operasional variable* penelitian, dan teknik pengambilan *sampel*. Metode pengumpulan data yang di tala penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variable bebas (X) : *work famiy confict*
2. Variable terikat (Y) : Stress kerja

III.B. Defenisi *operasional*

Defenisi *operasional* penelitian merupakan batasan dari *varia* secara *kongkrit* berhubungan dengan realitas dan merupakan *manifestasi* hal yang akan diamati dalam penelitian :

1. *Work family conflict*

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole con* tekanan atau ketidak seimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Dalam penelitian ini, *wo* *conflict* di ukur berdasarkan aspek-aspek yang di kemukakan oleh Gree Beutell yaitu *time-bassed conflict*, *strain based conflict* yang di kembang Zulaifah (2015). *Work family conflict* dapat di ketahui melalui skor peroleh subjek dengan mengisi *kuesioner work family conflict*. Semakin skor yang di peroleh maka semakin tinggi *work family conflict* pada Sebaliknya semakin rendah skor yang di peroleh subjek maka semakin *work family conflict* pada subjek.

1.1.1. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan uraian di atas maka di ajukan hipotesis penelitian yang akan di uji kebenarannya yaitu

Ho ~~Da~~ tidak ada pengaruh *work family conflict* terhadap stress kerja perawat wanita di Rumah sakit PHC.

Ha ~~Da~~ ada pengaruh *work family conflict* terhadap stress kerja perawat wanita di Rumah sakit PHC.

4. Menurunkan produktivitas

5. Dampak pada pegawai

Pengaruh stres kerja selalu dikemukakan dalam hal yang memberikan dampak negatif karena konsekuensinya selalu membawa kerugian, namun dilihat dari sisi lain stres kerja juga diperlukan untuk memacu pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, biasanya di tandai dengan perubahan perilaku. Robbins (2003) membagi stres kerja dalam tiga kategori, yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stres dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan *metabolisme* dan meningkatkan laju detak jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan lain-lain.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, *absensi*, tingkat keluar masuknya pegawai, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi *alkohol*, bicara cepat, ~~gelisah~~ dan gangguan tidur.

II.A.2.4 Pengendalian Stres Kerja

Stres kerja dikatakan berpengaruh negatif karena dampaknya bersifat merugikan pegawai. Stres kerja yang berkepanjangan dapat membuat kinerja pegawai menurun dan hal ini perlu adanya tindakan lebih lanjut. Stres memerlukan pengendalian agar dapat diatasi.

... dan keluarga (work-family) ...
 ... (2000) ... keseimbangan ...
 ... fungsi atau peran dengan baik dengan ...
 ... kedua belah pihak. Dua komponen penting dalam keseimbangan work-family ...
 ... input dan outcomes. Input merupakan kemampuan seseorang untuk ...
 ... waktu, perhatian, keterlibatan, dan komitmen dari suatu peran ...
 ... atau hasil merupakan pengalaman-pengalaman yang diperoleh selama ...
 ... menjadi seseorang yang memiliki dua peran sekaligus, sehingga dapat ...
 ... menentukan sikap ketika konflik peran terjadi (Kirehneyer, 2000). Komponen ...
 ... keseimbangan pekerjaan dan keluarga ada tiga (Marks dan MacDermind, 2001), ...
 yaitu

- a. Waktu (*time balance*) merupakan keseimbangan waktu untuk bekerja dan keluarga.
- b. Keterlibatan (*involvement balance*) merupakan keterlibatan secara psikologis didalam pekerjaan dan keluarga.
- c. Kepuasan (*satisfaction balance*) merupakan tingkat kepuasan yang sama antara pekerjaan dan keluarga (*work-family*). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik peran (*Work-Family Conflict*) adalah kondisi dimana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan dalam satu waktu yang ditentukan.

II.C. Kerangka konseptua

146 IV- DV 3 halaman



