

KEBAHAGIAAN PERAWAT DITINJAU DARI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KONFLIK KERJA-KELUARGA

Rusmalia Dewi¹, Gusti Yuli Asih², Purwaningtyastuti³
liadewi@usm.ac.id¹, lala_psi_usm@yahoo.co.id², pungky@usm.ac.id³
Universitas Semarang

Abstract

A happy nurse means being prosperous with her work-family life. Work and family problems in working adults are very complex and always arise in the course of working individual life. Many of the conflicts arising from the work and family domains are called work-family conflicts. Work-family conflict if not managed properly can result in ongoing consequences that attack the physical and mental health of working adults so that they can reduce happiness. This study aims to examine the role of quality of work life and work-family conflict on nurses' happiness. This study used a quantitative method with 201 nurses as subjects. Analysis with multiple regression test with simple random sampling method. The results showed that there was a significant effect on the quality of work life and work-family conflict on nurses' happiness (RSquare=0.57 $p<0.001$). This means that the two variables have an influence of 57% on the happiness of nurses. A high quality of work life and the ability to manage work-family conflict can increase happiness by maintaining the professionalism of nurses' work so that they can improve the performance of nurses and the institutions where they work.

Keywords: Happiness, Quality Of Work Life, Work-Family Conflict.

Abstrak

Perawat yang bahagia artinya sejahtera dengan kehidupan kerja-keluarganya. Permasalahan kerja dan keluarga pada dewasa bekerja sangat kompleks dan selalu muncul dalam perjalanan kehidupan individu bekerja. Banyaknya konflik yang timbul dari domain kerja dan keluarga disebut konflik kerja-keluarga. Konflik kerja-keluarga bila tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan konsekuensi berkelanjutan yang menyerang fisik dan mental dewasa bekerja sehingga dapat menurunkan kebahagiaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga pada kebahagiaan perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sebanyak 201 perawat. Analisis dengan Uji Regresi berganda dengan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan pada kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga pada kebahagiaan perawat (RSquare=0.57 $p<0.001$). Artinya kedua variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 57% terhadap kebahagiaan perawat. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan kemampuan memanage konflik kerja-keluarga dapat meningkatkan kebahagiaan dengan cara menjaga profesionalitas kerja perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat juga institusi tempatnya bekerja.

Kata Kunci: Kebahagiaan, Kualitas Kehidupan Kerja, Konflik Kerja-Keluarga.

PENDAHULUAN

Kehidupan pekerjaan dan keluarga tidak lepas dari kehidupan individu dewasa bekerja. Tercapainya kebahagiaan pada dua domain tersebut dapat memberikan motivasi lebih bagi individu dewasa bekerja. Kebahagiaan yang dialami individu dewasa bekerja di tempat kerja dapat berupa sikap positif individu dalam bekerja dan pengalaman positif individu di tempat kerja (Basinska & Rozkwitalska, 2022). Kebahagiaan pada individu dewasa bekerja dapat berkontribusi pada pengembangan ide kreatif, prestasi kerja, meningkatkan interaksi antar rekan kerja dan atasan serta meningkatkan pembelajaran (Pryce et al., 2010). Kebahagiaan juga memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan yang dikarenakan peran yang dijalankan dapat terpenuhi dengan baik. Hal tersebut menjadi pertimbangan penting bagi atasan dan juga organisasi tempat individu bekerja (Baykal 2019). Perawat yang senang dengan pekerjaannya akan lebih memahami tugas yang diberikan oleh rumah sakit. Pemahaman tugas ini dilakukan karena para perawat mampu fokus dan memahami pencapaian tugasnya. Disisi lain perawat yang tidak mampu memahami tujuan tugasnya dengan baik maka akan merasakan ketidakbahagiaan saat menjalani pekerjaannya (Kawalya et al., 2019). Perawat sangat rentan dengan stress di tempat kerja dikarenakan kelelahan, ketidakpuasan kerja dan gangguan tidur (Rostami et al., 2020; Babamiri et al., 2021). Peran perawat berhubungan secara langsung dengan kesehatan pasien. Peran kerja perawat yang efektif pada akhirnya akan bergantung pada kinerja perawat. Kebahagiaan perawat di tempat kerja sangat penting karena merupakan salah satu faktor pencapaian yang dituju oleh setiap rumah sakit maupun semua organisasi kesehatan (Yahya Alhakami & Ghazi Baker, 2018). Secara khusus, mendefinisikan kebahagiaan merupakan tantangan bagi setiap peneliti di berbagai budaya di dunia (Wright et al 2002). Kebahagiaan telah menjadi topik yang banyak dibicarakan pada studi penelitian psikologis dengan berbagai definisi diantaranya penggambaran suasana hati, memiliki perasaan puas dan rasa sejahtera serta memiliki sikap positif (Fisher 2010). Kebahagiaan merupakan konsep yang kompleks yang mengacu pada keceriaan, kegembiraan atau kepuasan hidup (Fernández et al 2017). Para psikolog mengidentifikasi pengurangan kecemasan dan/atau emosi negative sebagai contributor penting bagi kebahagiaan individu (Babamiri et al 2014). Bagi sebagian besar individu, pekerjaan dan keluarga merupakan bagian dalam kehidupan para individu bekerja. Tujuannya adalah meraih kebahagiaan di tempat kerja dan juga keluarga dengan memiliki sikap positif pada pengalaman positif baik di pekerjaan ataupun di keluarga (Basinska dan Rozkwitalska 2020). Kebahagiaan bagi individu dapat dievaluasi secara kognitif dan afektif (Bekhet, Zauszniewski & Nakhla, 2008). Kebahagiaan adalah sebuah konsep yang melekat pada individu dimana tujuan individu hidup adalah mencapai kebahagiaan.

Tujuan dasar keperawatan adalah menjalankan sisi kemanusiaan dengan memudahkan hidup dan membantu orang lain agar menjadi bahagia. Hal ini penting untuk kelompok perawat yang merupakan kelompok pekerja yang berjuang untuk kebahagiaan orang lain sehingga penting bagi perawat untuk juga menjadi sehat dan bahagia. Studi tentang kebahagiaan menunjukkan bahwa individu yang bahagia akan merasakan hal-hal baik dan mengalami emosi positif serta lebih sukses dalam hubungan interpersonal (Diener & Seligman, 2002). Disaat individu bahagia maka fokus pada kebutuhan dan keinginan individu lain akan meningkat. Pada literatur telah dilaporkan bahwa penting bagi individu untuk bahagia di tempat kerja karena akan berpengaruh kebahagiaannya di kehidupan yang lain. Sebagian besar individu menghabiskan waktunya di tempat kerja, sumbangan besar dari tempat kerja dapat mengakibatkan kemakmuran dan kebahagiaan individu bekerja (Rodríguez Muñoz & Sanz-Vergel, 2013; Fisher, 2010). Secara paralel kepuasan kerja yang dialami individu di kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap kehidupan keluarga. Disisi lain individu yang bahagia akan lebih banyak memiliki energi positif dan kreativitas lebih sehingga dapat menjadi sukses dalam kehidupan kerja (Boehm & Lyubomirsky, 2008). Konsep kajian tentang kebahagiaan perawat merupakan elemen penting yang harus diperhatikan, salah satu kajiannya adalah pengaruh dari

kualitas kehidupan lingkungan kerja (Ozkara,2015)

Beberapa fakta dilapangan menunjukkan para perawat menghadapi berbagai masalah seperti intimidasi di tempat kerja, stress, kelelahan dikarenakan pergantian shift yang sering (Kim, H.S.; Bae, et al, 2021; Jeong, G.Y et al, 2019). Hal ini menyebabkan adanya peningkatan permintaan untuk lingkungan kerja yang lebih baik dan memanage tenaga perawat secara efisien. Disisi lain pandemic covid yang berkepanjangan mengakibatkan beban kerja perawat menjadi berlebih sehingga mengakibatkan tingkat stress yang tinggi (Park, Y. et al, 2021). Disisi lain kurangnya kepedulian akan kebutuhan individu dan juga kualitas kehidupan kerja perawat dikarenakan adanya keyakinan bahwa perawat wajib memprioritaskan perawatan pasien dibandingkan dengan kehidupan pribadinya. Adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja akhir-akhir ini merupakan isu yang berharga dan juga tanggapan yang berguna untuk menyelesaikan permasalahan tuntutan kerja pada perawat.

Kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan subjektif di tempat kerja sambil berprestasi sesuai dengan tujuan organisasi (Brooks, B.A et al, 2005). Kualitas kerja yang meningkat tentunya akan dibarengi dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi juga minat untuk mengejar kesejahteraan dan kebahagiaan dalam hidup juga meningkat. Tempat kerja dapat dijadikan ajang untuk mengaktualisasikan diri yang bertujuan untuk tercapainya kepuasan dan perkembangan individu (Kim, M. et al, 2015). Kualitas kehidupan kerja tidak hanya terkait dengan pekerjaan saja namun juga bagaimana organisasi mampu mengelola kesejahteraan individu secara menyeluruh (Moradi, T et al, 2014). Dalam studi sebelumnya tentang kualitas kehidupan kerja perawat di Brazil, 36% perawat merasakan ketidakpuasan dengan kualitas kehidupan kerja mereka (Azevedo, B.D.S et al, 2017). Kualitas kehidupan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi juga kehidupan keluarga pada individu (Lee, Y.W et al, 2013).

Keseimbangan kerja-keluarga sulit dipertahankan pada industri masyarakat modern sekarang ini, hal ini dikarenakan meningkatnya tuntutan di tempat kerja dan dalam pengaturan kebutuhan keluarga. Individu diminta untuk dapat mengelola beberapa peran secara bersamaan dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki untuk pekerjaan dan keluarga (Fotiadis et al., 2019). Konflik pekerjaan-keluarga adalah fenomena psikologis ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Csikszentmihalyi, 2003). Stresor yang paling umum tampak terjadinya konflik kerja-keluarga adalah kelelahan kerja, ketidakpuasan, stres kerja, jam kerja yang panjang, dan konflik peran (Kossek dan Ozeki, 1998; Spector et al., 2004; Bakker et al., 2005; Ford et al., 2007). Kelebihan beban kerja dan peristiwa stres yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Cartwright dan Pappas, 2008; Ganster dan Perrewé, 2011) dapat melelahkan secara fisik dan emosional individu bekerja sehingga dapat menimbulkan konflik kerja-keluarga (Frone et al., 1997b; Baeriswyl et al., 2016). Model konflik keluarga kerja dua arah menunjukkan bahwa faktor stres di tempat kerja seperti kurangnya otonomi atau beban kerja yang berlebihan memiliki dampak negative pada pekerjaan sedangkan faktor stres yang berhubungan dengan keluarga seperti nakalnya anak-anak atau orang tua yang tinggal bersama dapat membahayakan sisi keseimbangan “keluarga” (Liu et al., 2019). Dalam hal lain, peran keseimbangan yang sangat baik antara keluarga dan pekerjaan dapat menciptakan prestasi tinggi di tempat kerja karena mampu memotivasi individu (Baeriswyl et al., 2016).

Dalam literatur, potensi dampak konflik pekerjaan-keluarga pada kesejahteraan organisasi dan pribadi telah dibahas (Kossek dan Ozeki, 1998; Ford et al., 2007). Konflik kerja-keluarga dapat merusak produktivitas karyawan dan merusak kinerja pekerjaan dengan mengurangi kepuasan kerja pada individu bekerja (Johnson et al.,2005). Hal ini ikut mempengaruhi reputasi karyawan, tekanan psikologis, dan kepuasan hidup (Greenhaus dan Beutell, 1985). Sejumlah besar upaya organisasi telah dilakukan dan diarahkan pada penelitian konsekuensi destruktif dari konflik kerja-keluarga (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001; O'Driscoll et al., 2004). Di sisi lain, kinerja pekerjaan, dan kesehatan mental individu meningkat ketika

organisasi pada prinsipnya prinsip mendorong keseimbangan kerja-keluarga (Fitzpatrick et al., 2012). Bagi organisasi kebahagiaan individu bekerja dapat menjadikan pekerjaan menjadi lebih produktif, organisasi menjadi semakin fokus pada kehidupan keluarga individu bekerja dan terlibat secara aktif dalam penyelesaian konflik kerja-keluarganya. Di sini menjadi penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kebahagiaan pada individu bekerja.

Perawat dalam menjalankan sisi kemanusiaan memerlukan dukungan dari diri sendiri dan juga lingkungan kerja serta keluarga dalam mencapai kebahagiaannya. Perawat menghadapi berbagai masalah seperti intimidasi di tempat kerja, stress, kelelahan dikarenakan pergantian shift yang sering (Kim, H.S.; Bae, et al, 2021; Jeong, G.Y et al, 2019). Hal ini menyebabkan adanya peningkatan permintaan untuk lingkungan kerja yang lebih baik dan memanage tenaga perawat secara efisien atau dapat dikatakan peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat sangat dibutuhkan. Disisi lain Stresor yang paling umum tampak terjadinya konflik kerja-keluarga adalah kelelahan kerja, ketidakpuasan, stres kerja, jam kerja yang panjang, dan konflik peran (Kossek dan Ozeki, 1998; Spector et al., 2004; Bakker et al., 2005; Ford et al., 2007). konflik kerja-keluarga tersebut diharapkan dapat dikelola dengan baik agar tujuan kebahagiaan kehidupan perawat dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga pada perawat agar tercapai kebahagiaan dalam kehidupan. Kebahagiaan juga memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan yang dikarenakan peran yang dijalankan dapat terpenuhi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja individu. Manfaat hasil penelitian ini, selain untuk pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi juga untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat serta pengelolaan konflik kerja-keluarganya agar tercapai kebahagiaan. Kebaruan dari penelitian ini, adalah menelaah kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga guna tercapainya kebahagiaan hidup pada perawat yang bekerja di rumah sakit.

Manfaat penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang kebahagiaan perawat secara psikologis pada ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Bagi organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran pada rumahsakit agar dapat dijadikan acuan pada pengaplikasian kualitas kehidupan kerja dan cara mengelola konflik kerja-keluarga pada perawat agar mampu menyeimbangkan kerja-keluarga guna kebahagiaan hidupnya serta peningkatan kinerja. Seperti acuan dalam membuat aturan kerja antar sesama rekan kerja, atasan ataupun organisasi. Bagi Perawat sebagai upaya meningkatkan hubungan dengan pasien, rekan kerja juga atasan agar merasakan pencapaian kualitas kehidupan kerjanya juga cara pengelolaan konflik kerja-keluarga agar tercapai kebahagiaan hidup dan perkembangan diri. Perawat merasakan adanya kepuasan kerja, nyaman kerja dan bekerja dengan sepenuh hati sehingga dapat tercapai kinerja yang baik untuk peningkatan prestasinya.

Penelitian ini sudah sejalar dengan penelitian-penelitian saya terdahulu tentang variabel konflik kerja-keluarga, sehingga dapat menambah khasanah penelitian dibidang psikologi khususnya kualitas kehidupan kerja dan pengelolaan konflik kerja-keluarga pada kebahagiaan perawat.

METODE

Penelitian ini akan mengambil lokasi penelitian yaitu perawat rumah sakit di sebagian kota Semarang dengan jumlah 201 perawat. Karakteristik responden adalah laki-laki maupun perempuan yang sudah bekerja sebagai perawat, sudah menikah dan memiliki minimal satu anak yang tinggal bersama. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan simple random sampling. Adapun pengambilan data menggunakan tiga skala, yaitu skala Kebahagiaan dari Argyle dan Hills (2002), skala Kualitas Kehidupan Kerja diadaptasi dari EWON, (2002), skala konflik kerja-

keluarga dari Frone, et. al. (1992) yang telah dikembangkan oleh Carlson, et. al. (2000) dan diadaptasi oleh Artiawati (2012). Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier dua tahap atau Two Stage Least Square (2SLS) dengan SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek pada penelitian ini berjumlah 201 perawat yang memiliki anak minimal 1 yang tinggal bersama kedua orang tuanya. Kuesioner diambil pada bulan April 2023. Secara rinci gambaran demografik responden penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Demografik

No	Aspek Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase 100%
1	Pendidikan	SMA	1	0,5%
		D3	49	24,4%
		S1	112	55,7%
		S2	39	19,4%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	88	43,8%
		Perempuan	113	56,2%
3	Usia	17 -25 tahun	6	3%
		26 - 35 tahun	57	28,4%
		36 - 45 tahun	87	43,3%
		46 - 55 tahun	50	24,9%
		56 - 65 tahun	1	0,5%
4	Masa Kerja	1-5	30	14,9%
		6-10	25	12,4%
		11-15	45	22,4%
		16-20	39	19,4%
		21-25	42	20,9%
		>25 th	20	9,9%

Data demografik perawat menunjukkan pendidikan terbanyak ada pada strata S1. Jenis kelamin pada perawat sebagian besar adalah perempuan dimana rentang usia terbanyak di usia 36 - 45 tahun, masa kerja 11-25 tahun dan memiliki 1-2 anak yang tinggal bersama. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia terbanyak responden ada pada masa dewasa tengah. Tentunya ada perbedaan dalam tingkat kebahagiaan pada perempuan maupun laki-laki berdasarkan pada jumlah anak yang tinggal bersama.

Usia perawat sebagian besar masuk pada rentang usia dewasa tengah dengan masa kerja yang cukup lama artinya bahwa perkembangan kognitif, emosi dan fisik telah memasuki tahap yang stabil. Artinya semua permasalahan yang dihadapi baik dari sisi pekerjaan maupun keluarga dapat terselesaikan dengan pengelolaan emosi, pencapaian penalaran yang baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	F	Sig
Kebahagiaan (DV)	133,01	0,001
Kualitas Kehidupan Kerja (IV)		
Konflik Kerja-Keluarga (IV)		

Hasil penelitian pada tabel 2. memiliki nilai $F=133,01$ $p<0,001$ menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja, konflik kerja-keluarga dengan kebahagiaan perawat. Ada sumbangan R Square sebesar 0.573 atau sebesar 57.3% dari kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan perawat. Artinya kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga mampu memprediksi kebahagiaan perawat.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik perawat sebagian besar pada usia 36-45 tahun (43,3%) masuk pada fase dewasa tengah. Secara teori perkembangan pada fase dewasa tengah

individu mampu mempergunakan pemikiran, penalaran dan emosi secara matang untuk mengambil keputusan berdasar pertimbangan yang lebih matang. Karakteristik lain pada responden mendapatkan sebagian besar anak yang tinggal bersama responden memiliki satu sampai dua anak. Artinya dengan sedikit anak yang tinggal bersama semakin baik para perawat untuk manage konflik kerja-keluarganya dibandingkan dengan perawat yang memiliki lebih banyak anak.

Tabel 3. Mean, SD dan Interkorelasi

Variabel	Mean	SD	r
Kebahagiaan	96,9	9,8	-
Kualitas kehidupan kerja	104,6	13,8	0.750
Konflik Kerja-Keluarga	22,6	7,7	-0.455

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kebahagiaan sebesar 75%, kemudian korelasi antara konflik kerja-keluarga dengan kebahagiaan sebesar 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga mampu memprediksi kebahagiaan perawat.

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada karyawan memberikan sumbangan yang cukup tinggi dibandingkan konflik kerja-keluarga pada kebahagiaan perawat. Artinya para perawat memiliki kepuasan subjektif yang tinggi saat bekerja mencapai tujuan organisasi. Fakta dilapangan menunjukkan para perawat menghadapi berbagai masalah seperti intimidasi di tempat kerja, stress dan kelelahan dikarenakan pergantian shift yang sering. Kepuasan subjektif perawat yang meningkat akan meningkatkan kebahagiaan hidupnya sehingga tempat kerja diakui sebagai tempat aktualisasi diri yang memungkinkan kepuasan dan pertumbuhan pribadi perawat daripada sekadar melayani lingkungan untuk mencapai tujuan ekonomi. Kualitas kehidupan kerja pada perawat tidak hanya terkait dengan pekerjaan, tetapi juga bagaimana organisasi mampu mensejahterakan individu secara holistik. Hasil di atas menunjukkan bahwa beberapa rumah sakit di kota Semarang, mampu dalam mengelola dan mengatur sistem manajemen juga mampu membuat para perawatnya sejahtera secara subjektif.

Masa kerja perawat yang cukup lama (11-25 tahun) menunjukkan para perawat sudah cukup mapan dan teruji dengan pengelolaan konflik kerja-keluarga sehingga mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik di pekerjaan maupun di keluarga sehingga memengaruhi tingkat kebahagiaan perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada konteks perawat menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga mampu memprediksi kebahagiaan perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan konflik kerja-keluarga. Hal ini wajar dikarenakan perawat memiliki masa kerja yang cukup panjang antara 11-25 tahun sehingga sudah cukup mapan dalam mengikuti aturan atau apapun yang ditetapkan institusi untuk pekerjaannya. Sebagian besar perawat juga ada pada usia 36-45 tahun yang merupakan masa dewasa tengah, sehingga segala permasalahan yang terjadi di lingkungannya dapat dianalisa dan dipikirkan serta diselesaikan dengan penuh pertimbangan. Usia dan masa kerja yang sudah mapan menyebabkan perawat mampu mengelola emosinya dengan baik meskipun ada tuntutan baik dari pekerjaan maupun dari keluarga. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan pengelolaan konflik kerja-keluarga yang baik ternyata mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan perawat.

Dalam literatur, menunjukkan pentingnya bagi individu untuk bahagia di tempat kerja sehingga dapat menularkan kebahagiaan tersebut ke kehidupan lainnya. Sebagian besar individu bekerja menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja dan dalam pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan kemakmuran dan kebahagiaan para individu pekerja (Rodríguez Muñoz & Sanz-Vergel, 2013; Fisher, 2010). Hal ini berkaitan dengan pekerjaan perawat yang memiliki

waktu yang panjang di rumah sakit dan tentunya bersinggungan dengan pasien di rumah sakit. Pasien yang sakit membutuhkan perawatan baik secara fisik maupun psikis baik dari dokter maupun perawat. Perawat akan lebih sering bertemu dengan pasiennya sehingga sangat penting bagi perawat untuk dapat menularkan kebahagiaannya kepada para pasien-pasiennya guna percepatan kesembuhan para pasien.

Ditambah lagi individu yang bahagia akan memiliki tingkat kehidupan yang lebih tinggi, energi lebih dan kreativitas yang baik sehingga menjadi lebih sukses dalam kehidupan kerjanya (Boehm & Lyubomirsky, 2008). Perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi maka dapat membantu para pasiennya dalam sesi penyembuhan pasien baik dengan bercerita ataupun melakukan pelayanan pada para pasien agar pasien-pasiennya merasa senang dan nyaman sehingga mempercepat proses penyembuhan sakitnya. Pasien akan lebih memilih perawat yang bisa membuat nyaman dan bahagia, sehingga bisa menjadi rujukan kembali bila para pasien ini kembali berobat. Efeknya akan meningkatkan kinerja rumah sakit juga dalam membranding institusinya menjadi rumah sakit yang ramah dengan pasien.

Kajian analisis konsep yang dilakukan pada kebahagiaan perawat, salah satu elemen penting yang mempengaruhi kebahagiaan itu adalah lingkungan kerja (Ozkara, 2015). Asosiasi Perawat Amerika menetapkan tahun 2017 sebagai Tahun Kebangkitan Perawat Sehat dan tema bulan Agustus sebagai kebahagiaan, yang mendorong perawat untuk mencari kebahagiaan di rumah tangga dan profesionalitas hidup (Asosiasi Perawat Amerika, 2018). Sisi lain perawat, selain di pekerjaan tentunya ada suport sistem lainnya yang membantu dalam mencapai kebahagiaan perawat yaitu keluarganya. Keluarga yang mendukung akan membuat perawat merasa mendapatkan dukungan, merasa sejahtera dan bahagia sehingga dapat bekerja dengan baik.

Disisi lain penekanan kebahagiaan itu tidak hanya dalam kehidupan keluarga individu namun juga keberhasilan melakukan tugas kerjanya juga mencapai tujuan organisasi (Page & Vella-Brodrick, 2009; Boehm & Lyubomirsky, 2008). Kebahagiaan adalah konsep yang kompleks yang mengacu pada keadaan ceria, kegembiraan atau kepuasan hidup (Fernández et al 2017). Para psikolog juga mengidentifikasi pengurangan kecemasan dan/atau emosi negatif sebagai kontributor penting bagi kebahagiaan (Babamiri et al 2014). Kebahagiaan juga memiliki pengaruh positif pada kinerja individu dan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi dan pemimpin (Baykal 2019).

SIMPULAN

Kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga memiliki korelasi yang signifikan dengan kebahagiaan perawat. Secara spesifik menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi penyumbang terbesar dibandingkan konflik kerja-keluarga dalam memprediksi kebahagiaan perawat. Kepuasan subjektif perawat yang meningkat akan meningkatkan kebahagiaan hidupnya di tempat kerja yang diakui sebagai tempat aktualisasi diri yang memungkinkan kepuasan dan pertumbuhan pribadi perawat. Penting bagi perawat untuk bahagia di tempat kerja sehingga dapat menularkan kebahagiaan tersebut ke kehidupan lainnya yaitu keluarga. Secara keseluruhan kualitas kehidupan kerja yang tinggi dan pengelolaan konflik kerja-keluarga yang baik mampu memprediksi kebahagiaan perawat. Kebahagiaan perawat dapat meningkatkan kinerja perawat dan juga kinerja rumah sakit guna pencapaian tujuan institusinya.

Bagi perawat agar mampu mengelola konflik kerja-keluarga dan juga menjaga kualitas kehidupan kerjanya baik dengan rekan kerja, atasan maupun institusi sehingga dapat meningkatkan pelayanan pada pasien di institusi masing-masing. Bagi institusi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan aturan kerja pada pengaplikasian kualitas kehidupan kerja dan cara pengelolaan konflik kerja-keluarga pada perawat agar mampu menyeimbangkan kerja-keluarga guna

kesejahteraan maupun kebahagiaan perawat.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk masa kerja awal antara 1-5 tahun agar menambah informasi terkait dinamika kebahagiaan perawat. Juga melakukan pengelompokan usia anak yang ikut dengan orang tuanya, karena akan berpengaruh terhadap pencapaian kebahagiaan masing-masing perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Artiawati. (2012). Konflik Kerja-Keluarga pada Jurnalis di Jawa dan Bali. Universitas Padjadjaran. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Babamiri, M., Abdi, Z., & Noori, N. (2021). Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management (Harrow, London, England : 1994)*, 28(2), 21–28. <https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1972>
- Baeriswyl, S., Krause, A., & Schwaninger, A. (2016). Emotional exhaustion and job satisfaction in airport security officers - work-family conflict as mediator in the job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 7(MAY), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549–562. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>
- Baykal, E. (Ed.). (2020). *Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0058-3>
- Bekhet, A. K., Zauszniewski, J. A., & Nakhla, W. E. (2008). Happiness: theoretical and empirical considerations. *Nursing Forum*, 43(1), 12–23. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00091.x>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. *Nursing Economics*, 23(6), 319–326.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.012>
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati. (2021). Work-Family Climate and Work-Family conflict on Medical Representative. *Al-Maiyyah Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 14(1), 1–11.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81–84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- French, Kimberly A., Allen D, Tammy, Shockley, K. (2018). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Social Support Kimberly. *Psychol Bull.*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes : A four-year longitudina ... Reproduced with permission of the copyright owner . Further reproduction prohibited without permission . *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325–335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. II. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European*

- Journal of Work and Organizational Psychology, 17(1), 5–32.
<https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business and Management*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685060>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O’Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92–106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.001>
- Lee, S., Kim, S. L., Park, E. K., & Yun, S. (2013). Social support, work-family conflict, and emotional exhaustion in South Korea. *Psychological Reports*, 113(2), 619–634. <https://doi.org/10.2466/21.14.PR0.113x23z3>
- Newman, B. M., & Newman, P. R. (2010). *Development Through Life* (L. Schreiber-Ganster (Ed.); ISBN-13: 9). www.cengage.com/permissions
- Ozkara San, E. (2015). Concept analysis of nurses’ happiness. *Nursing Forum*, 50(1), 55–62. <https://doi.org/10.1111/nuf.12099>
- Pryce, J., Blackwell, W., & Sussex, W. (2010). Book Review Chester J . Taranowski Ph . D Manager , Employee Assistance Program Aon-Hewitt Corporation. 1–3.
- Rodríguez-Fernández, A., & Arantzazu Rodríguez-Fernández, E. R.-D. and I. A.-S. (2016). The Role of Resilience and Psychological Well-Being in School Engagement and Perceived Academic Performance: An Exploratory Model to Improve Academic Achievement. *Intech*, 11(tourism), 13. <https://www.intechopen.com/books/advanced-biometric-technologies/liveness-detection-in-biometrics>
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover–Crossover Model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271–283. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>
- Rostami, F., Feiz Arefi, M., Babaei-Pouya, A., & ahangirimehr, A. (2020). The Mediating Role of Job Control in the Explaining the Relationship Between Job Satisfaction and Mental Workload in Nurses. *Journal of Ergonomics*, 8(2), 1–7. <https://doi.org/10.30699/jergon.8.2.1>
- Yahya Alhakami, I., & Ghazi Baker, O. (2018). Nurses’ happiness and awareness of their influence on work in governmental and private hospitals. *Clinical Nursing Studies*, 7(1), 21. <https://doi.org/10.5430/cns.v7n1p21>
- Yang, J., Gu, J., & Liu, H. (2019). Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work–family conflict. *Current Psychology*, 38(6), 1417–1427. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0161-3>