

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi sebuah kebutuhan utama dalam suatu organisasi atau perusahaan, Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Organisasi yang dimaksud tidak terkecuali RSUD milik pemerintah. RSUD memerlukan SDM yang berkualitas dan memiliki kapabilitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan SDM yang mampu memahami bagaimana menciptakan metode pelayanan yang maksimal sehingga dicapai pelayanan yang prima bagi masyarakat.

Tidak bisa dipungkiri, bahwa era sekarang tidak memandang perbedaan suatu gender. Pria ataupun wanita dalam dunia pekerjaan sekarang memiliki kesetaraan derajat. Para wanita sekarang juga bisa memimpin suatu organisasi atau perusahaan dengan kapasitas ataupun kualitas yang dimiliki oleh para wanita.

Wanita menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dalam bekerja. Sehingga memunculkan rasa kepekaan terhadap tekanan yang berbeda-beda tiap individu, tetapi kepekaan terhadap tekanan yang paling dirasa besar muncul dari tekanan lingkungan. Setiap orang mempunyai kepekaan terhadap tekanan dari lingkungan. Tekanan lingkungan yang paling besar akan muncul pada wanita yang bekerja jika individu sudah mempunyai keluarga, sehingga muncul tanggung jawab yang berbeda diantara pekerjaan dan keluarga. Hal itu menyebabkan masalah dalam posisi keluarga dan tugas dalam pekerjaan dan keluarganya sebagai ibu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) dan kinerja wanita yang sudah mempunyai keluarga. Frone, Rusell & Cooper (2000) mendefinisikan Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Tekanan yang dirasakan oleh para wanita yang sudah berkeluarga dirasa lebih tinggi. Karena disamping mereka harus bekerja keras, mereka juga dihadapkan oleh tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Hal itu akan menyebabkan masalah antara tugas keluarga atau tugas pekerjaan yang ditanggung oleh perawat tersebut.

Bentuk nyata tekanan tersebut adalah konflik peran, konflik peran diantaranya disebabkan oleh tekanan organisasional ditempat dimana dia bekerja dan ketidaksesuaian antara keinginan dengan hasil yang dicapai. Tekanan organisasional pada wanita dapat muncul ketika mereka terlalu bersungguh-sungguh dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan atau malah merasa terbebani dan merasa tidak mampu mengerjakan tugas tersebut.

Menurut Winardi (1992), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Frone (1992) mengatakan kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi peran tuntutan peran yang lain (keluarga), harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik.. wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik. Dalam hal ini, para ibu akan dihadapkan oleh tekanan lain, yaitu komitmen organisasional dengan perusahaan tersebut.

Manajemen perusahaan menuntut komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya. Ini dilakukan agar kinerja para ibu tersebut menjadi lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan. Dengan demikian wanita yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha bekerja secara maksimal, sesuai dengan harapan. Tetapi jika mengalami kegagalan, tiap individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung mengalami konflik peran. Konflik peran tersebut tentunya akan menghambat kinerja karyawan wanita yang menimbulkan kesulitan mencapai kinerja. Siwi (2005:9) di dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih mengalami konflik peran. Dengan demikian, perubahan komitmen organisasi pada diri karyawan wanita akan berpengaruh pada besar kecil kemungkinan terjadinya konflik peran.

Begitu pula yang terjadi di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya, meningkatnya keluhan konsumen pada beberapa tahun akhir merupakan indikasi penurunan kinerja perawat. Artinya bahwa kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan harapan. Peningkatan keluhan konsumen tersebut diduga disebabkan oleh komitmen organisasi yang rendah sehingga berakibat turunnya kinerja. Rini (2006) mengatakan bahwa, para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Maka dari itu dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah perawat wanita. Dan mengambil spesifik obyek yaitu yang sudah berkeluarga, karena konflik yang timbul akan semakin tinggi karena adanya tanggung jawab yang lebih dari satu selain tanggung jawab sebagai perawat di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya, juga bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Selain itu sebagai perawat di rumah sakit juga mempunyai konsekuensi sering terjadinya lembur di dalam perusahaan maka perawat tersebut harus bekerja ekstra untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh atasan. Dengan terjadinya konflik peran di dalam perusahaan, bagi mereka yang sudah berkeluarga atau sudah menikah, hal ini akan berdampak kurang baik terhadap kinerja di dalam perusahaan dan terhadap para perawat itu sendiri. Untuk itulah diperlukan penelitian dengan judul "Pengaruh work-family conflict terhadap kinerja perawat wanita dengan variabel intervening komitmen organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah work-family conflict berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada ?
2. Apakah work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan dari penelitian yaitu :

1. Menganalisis pengaruh langsung dan signifikan work-family conflict terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh signifikan antara work-family conflict terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi pihak organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan menetapkan langkah-langkah yang akan diambil dalam usaha mengembangkan komitmen organisasi. Disamping itu, penelitian ini sebagai wacana dalam memberikan masukan-masukan yang berguna bagi penerapan langkah-langkah strategis dalam

mengembangkan perusahaan dengan cara menanamkan komitmen yang kuat, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap konflik peran dan kinerja karyawan secara nyata di perusahaan dan dapat menjadi perbandingan dengan teori yang didapatkan penulis selama proses perkuliahan.

Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan wacana, kajian, studi banding di masa yang akan datang dan penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan variable-variable lain.

1.5 Sistematika Skripsi

Secara keseluruhan penelitian ini dibagi menjadi lima bab yaitu :

Bab 1 Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dijelaskan tentang landasan teori tiap variable, yaitu: Work-family conflict, komitmen organisasional dan kinerja perawat. Selanjutnya menjelaskan pengaruh antar variabel, penelitian sebelumnya, hipotesis dan kerangka berpikir.

Bab 3 Metode Penelitian

Dalam bab ini dijelaskan tentang identifikasi variable, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel dan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian dan analisis model serta pembuktian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

Bab 5 Simpulan dan Saran

