

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Bekerja merupakan salah satu aktivitas penting yang dilakukan oleh sebagian orang dewasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan materi maupun psikologis. Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang terjadi dengan pesat mendorong keikutsertaan wanita dalam pemenuhan kebutuhan dalam rumah tangga. Sehingga tidak mengherankan bila saat ini sering dijumpai wanita yang bekerja, bahkan menjadi pemimpin dalam suatu organisasi atau mampu memimpin suatu negara. Pada era modern seperti saat ini, kedudukan sebagai pria dan wanita bukanlah sesuatu yang harus diperdebatkan lagi, sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap sebagai sosok yang bertugas untuk mengurus anak, suami, dan rumah tangga.

Jumlah wanita pekerja di Indonesia yang terdaftar pada tahun 2013 mencapai 46.793.155 jiwa, mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang mencapai 46.509.689 jiwa (BPS, 2013). Hal ini mengindikasikan bahwa keikutsertaan wanita untuk bekerja terus meningkat, sehingga wanita semakin memiliki kesempatan untuk mengakses pekerjaan dan menjadi faktor tenaga kerja yang potensial. Adanya tuntutan untuk meningkatkan perekonomian rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Muniarti, 2004).

Peningkatan partisipasi wanita dalam angkatan kerja telah menjadi fenomena yang menarik di banyak negara, termasuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Masuknya wanita ke dunia kerja akan memunculkan banyak konsekuensi bagi masyarakat, khususnya dalam kehidupan keluarga dan individu yang bersangkutan. Wanita yang bekerja tidak hanya berperan sebagai karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, namun juga berperan sebagai istri, ibu, dan pengelola rumah tangga. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Wanita yang bekerja dan telah menikah serta mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*.

Keterlibatan wanita dalam beberapa peran khususnya peran sebagai pekerja dalam sebuah organisasi dan peran sebagai ibu, istri, serta pengelola rumah tangga dalam sebuah keluarga seringkali akan menimbulkan sebuah konflik tersendiri dimana akan sulit untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan. Tuntutan pekerjaan memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan pendapatan yang lebih besar maupun jabatan (posisi) yang lebih baik. Di sisi lain, tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang seringkali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* (Bedeian *et al.*, 1988).

*Work-family conflict* merupakan salah satu permasalahan yang penting dalam perusahaan. Konflik-konflik yang terjadi dan berhubungan dalam kehidupan organisasi, apabila tidak ditangani dengan serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Boles *et al.* (2001) konflik peran ganda dapat menurunkan kinerja kerja karyawan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Pada dasarnya, *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadinya *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan dengan pria (Apperson *et al.*, 2002 dalam Alteza dan Hidayati, 2009). Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalani tersebut dapat memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia terlebih menghadapi begitu banyak aktivitas dan kesibukan yang harus dilakukan (Wulandari, 2012). Stres kerja mengacu pada psikologis, respon fisik, dan perilaku seseorang karena adanya tuntutan untuk bekerja dan tuntutan lainnya (Skinner dan Roche, 2005), misalnya merasa lelah atau stres karena seharian memaksakan diri untuk bertahan di tempat kerja dan merasa tertekan karena

terbatasnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami pada wanita akan berdampak pada kinerja dan pencapaian pada pekerjaannya.

Rumah sakit merupakan salah satu dari sarana kesehatan tempat menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Siregar, 2004). Agar tujuan tersebut tercapai, tentunya bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh segenap karyawan di dalam rumah sakit, terutama pada karyawan unit keperawatan. Perawat merupakan salah satu komponen penting dan strategis dalam pelaksanaan layanan kesehatan karena sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Keperawatan profesional secara tradisi didominasi oleh wanita (Gruendemann, 1996:63).

Perawat wanita yang telah berkeluarga pada umumnya akan mengalami *work-family conflict*. *Work-family conflict* sering dikaitkan dengan berbagai konsekuensi negatif, antara lain memiliki pengaruh yang besar terhadap kesehatan fisik dan mental serta memiliki kaitan dengan stres kerja yang dialami perawat (Takeuchi dan Yamazaki, 2010 dalam Asra, 2013) dan kinerja yang buruk oleh penyedia layanan kesehatan (Firth dan Greenhalgh, 1997). Oleh karena itu, *work-family conflict* memiliki potensi untuk menurunkan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi (Killien, 2004).



Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. M. Soewandhie merupakan salah satu rumah sakit daerah di Surabaya yang terletak tepatnya Jl. Tambakrejo No. 45-47 yang melayani semua golongan masyarakat, semua agama dan semua tingkat sosial ekonomi dan memiliki  $\pm$  323 perawat. Peran ganda seorang perawat dapat menimbulkan konflik dan memicu timbulnya stres kerja terutama pada perawat wanita yang pada umumnya akan mengalami tingkat stres yang sangat tinggi dimana perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas sebagai perawat mengharuskan perawat melakukan kontak paling lama dengan pasien. Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Wanita Bagian Rawat Inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

- a. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya?
- b. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya?

- d. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya?

### 1.3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* secara signifikan terhadap kinerja pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* secara signifikan terhadap stres kerja pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap kinerja pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada perawat wanita bagian rawat inap RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
  - a. Menambah wawasan penulis untuk berpikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
  - b. Sebagai proses implementasi ilmu yang didapatkan selama kuliah.

- c. Mengetahui seberapa besar perbandingan antara teori-teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dalam praktek.
2. Bagi Rumah Sakit
    - a. Sebagai bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah atau sedang diambil rumah sakit dalam mencapai tujuannya.
    - b. Sebagai tambahan informasi yang dapat digunakan untuk dasar dalam merumuskan suatu kebijakan rumah sakit.
  3. Bagi Pihak Lain
    - a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.
    - b. Sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan.

### **1.5. Sistematika Skripsi**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab, yang diuraikan sebagai berikut :

#### **BAB I           Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

#### **BAB II          Tinjauan Pustaka**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta

hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum obyek penelitian, serta analisis dan pembahasannya.

### **BAB V Penutup**

Berisi mengenai kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti setelah melakukan analisis pembahasan.