

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga saling berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang. Melalui pekerjaan seseorang mengubah tidak hanya lingkungan namun juga dirinya, memperkaya dan menumbuhkan hidup dan semangatnya. Sedangkan keluarga dipandang sebagai hal yang pertama dan paling penting dalam kehidupan manusia. Keluarga juga menimbulkan kasih sayang yang akan membuat seseorang mengembangkan diri dan memperoleh pemenuhan dirinya.

Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga dimasa lalu sangatlah jelas. Dimana suami adalah pencari nafkah sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Sejalan dengan perkembangan bisnis dan dunia usaha, kesempatan menempuh pendidikan dan bekerja terbuka untuk perempuan. Saat ini semakin banyak perempuan yang bekerja di berbagai bidang dan memiliki karir sendiri.

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 mereka sudah mempunyai keluarga, sehingga muncul tanggung jawab yang berbeda diantara pekerjaan dan keluarga. Hal itu menyebabkan masalah dalam posisi keluarga dan tugas dalam pekerjaan keluarga 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.

Hubungan antara seseorang dengan lingkungan pekerjaannya dapat menyebabkan terjadinya tekanan-tekanan yang akan berpengaruh terhadap perilaku, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan keluarga. 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.

Banyak jenis pekerjaan yang mempunyai tekanan tinggi pada wanita yang berkeluarga dan mempunyai anak seperti guru, akuntan public dan seperti yang akan saya bahas adalah perawat. Perawat adalah pekerjaan yang dituntut mempunyai keahlian dalam merawat pasien dengan benar dan secara

professional, dibutuhkan keahlian dan professional yang tinggi karena nyawa pasien yang mereka tangani.

Pada perawat wanita yang sudah berkeluarga, kemungkinan munculnya konflik peran ganda semakin besar. Hal tersebut disebabkan karyawan wanita berkeluarga mempunyai peran ganda, yaitu berperan sebagai ibu rumah tangga yang berkewajiban mengurus semua urusan keluarga dan sebagai karyawan yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Situasi ini menjelaskan bahwa seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan dan jika ia berusaha mematuhi satu diantaranya, maka ia akan mengalami kesulitan. Menurut Dahrendrof (2002), salah satu jenis dari konflik adalah konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran/*role*). 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.

Diantara permasalahan yang muncul akibat tuntutan komitmen organisasi adalah terjadinya konflik peran dan disimpulkan bahwa wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik, karena secara tidak langsung dia akan lebih mempunyai keterikatan atau lebih berkonsentrasi kepada pekerjaan dan mengesampingkan perannya sebagai ibu rumah tangga. Munculnya perasaan yang disebabkan

wanita yang lebih berkonsentrasi bekerja dan mengesampingkan urusan rumah tangga, kondisi seperti ini yang akan memunculkan konflik yang timbul karena merasa melalaikan pekerjaan sebagai seorang ibu rumah tangga.

Guna mencapai kinerja yang baik, manajemen perusahaan menuntut komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya. 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, mereka 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.

Selain tuntutan komitmen organisasional, manajemen juga menuntut adanya *self efficacy* yang tinggi dari setiap karyawannya. Bandura (1997) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan lebih percaya ia akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pada pekerjaan. Dengan demikian karyawan wanita yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha bekerja secara maksimal, sesuai dengan harapan.

Oleh karena itu penelitian ini dibuat untuk mengetahui kinerja perawat di RSUD. Haji Surabaya, dengan adanya keluhan pasien terhadap pelayanan dan kinerja perawat pada rumah sakit tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja perawat berdampak baik atau buruk terhadap pasien. 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 saya teliti adalah perawat wanita. Dan saya ambil 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 Haji Surabaya, dia juga bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Selain itu sebagai perawat di rumah sakit juga mempunyai konsekwensi sering terjadinya lembur di dalam perusahaan maka perawat tersebut harus bekerja extra untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh atasan. Sedangkan kemampuan dan tenaga mereka pun terbatas untuk menjalankan tugas yang berbeda secara bersamaan. 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 Komitmen Organisasional dan *self-efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Haji 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 Haji Surabaya?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Haji Surabaya dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Haji Surabaya dengan *self efficacy* 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 Haji Surabaya.

2. Menganalisis pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Haji Surabaya dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.
3. Menganalisis pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Haji Surabaya dengan *self efficacy* 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 I **PENDAHULUAN**

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

### BAB II **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 III **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 IV **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 V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

