

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan. Pada era industrialisasi sekarang ini, meningkatnya jumlah rumah sakit menjadikan persaingan antar penyelenggara layanan kesehatan. Persaingan ini tidak hanya terkait dengan bangunan dan sarananya saja, melainkan juga terkait dengan kualifikasi sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2004). Rumah sakit sebagai salah satu contoh industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan pasien. Baik buruknya kinerja rumah sakit dapat diukur dari kinerja staf medis dan staf non medis dalam memberikan pelayanan kesehatan pada pasien.

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Gibson (1996), menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi tinggi terkena stres diantaranya seperti polisi, perawat, sekretaris, dan pekerja sosial. Profesi-profesi tersebut memiliki tingkat stres tinggi karena memiliki tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang besar.

Perawat rumah sakit didominasi oleh tenaga kerja wanita. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi terlihat dari kecenderungan partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menuntut

persamaan hak tetapi juga menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan.

Ihromi (1990), menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Menurut hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, Meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan (Aryee, 1999). Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (Bedeian, 1983).

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran ganda karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan dalam karirnya. Konflik pekerjaan-

keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994).

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara keluarga dan pekerjaan. Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Wanita untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya, sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja.

Kondisi seperti di atas seringkali akan memicu terjadinya konflik-konflik yang menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan yang secara keseluruhan mempengaruhi produktifitas perusahaan (Anoraga, 1992). Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

Gitosudarmo dan Suditta (1997), mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Adapun konflik peran ganda ini bisa menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Boles, Howard & Donofrio, 2001). Jadi hal ini merupakan keadaan yang harus diperhatikan pada suatu organisasi, karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, yang akhirnya bisa menurunnya kinerja organisasi. Ini merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah Sumber Daya Manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah Hj. Anna Lasmanah Kabupaten Banjarnegara dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan konflik peran ganda terhadap kinerja para perawat wanita berperan ganda di RSUD Hj. Anna Lasmanah Kabupaten Banjarnegara. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman bagaimana mengelola stres kerja dan konflik peran ganda serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat kinerja seseorang dalam pekerjaannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan masalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita berperan ganda di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita berperan ganda di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara?
3. Apakah konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat wanita berperan ganda di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita berperan ganda di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita berperan ganda di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.
3. Menganalisis pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja perawat wanita berperan ganda di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda, stres dan kinerja pada perawat wanita berperan ganda.

2. Secara Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dan perawat wanita berperan ganda agar dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara peran ganda dan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

1.5. Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan, penulis akan menjelaskan secara ringkas bab demi bab secara berurutan. Urutan penulisan bab yang akan disajikan adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Merupakan garis besar, arah tujuan, dan alasan penelitian yang mendorong penulis melakukan penelitian dan meliputi: Latar Belakang Masalah, Perumusan

Masalah, Tujuan Masalah, Manfaat Penelitian (Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis), serta Sistematika Penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Memaparkan lebih jauh mengenai teori yang menjadi landasan penulis, yang meliputi: Tinjauan Teori, Penelitian Terdahulu, Hipotesis dan Model Pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Menguraikan tentang: Jenis Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Data dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Teknik Pengambilan Sampel dan Analisis Data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menguraikan seputar RSUD Hj. Anna Lasmanah, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V : Penutup

Berisi Hasil simpulan dan Saran.