

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komposisi ketenagakerjaan di Indonesia seiring dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir ini telah mengalami perubahan. Pada era saat ini wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. (Roboth, 2015:33) mengemukakan, salah satu peran yang baru yang dilakukan oleh wanita saat ini adalah peran sebagai pekerja. Faktanya sekarang ini sudah banyak wanita yang bekerja untuk membantu perekonomian keluarga. Pada era modern ini kedudukan wanita dan pria bukanlah sesuatu yang layak di perdebatkan lagi, sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis sehingga wanita tidak lagi dianggap sebagai sosok yang bertugas mengurus anak, suami dan rumah tangga saja (Rubina dkk, 2012: 2).

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Pada era industrialisasi saat ini, meningkatnya jumlah rumah sakit membuat persaingan antar penyelenggara layanan kesehatan. Persaingan ini tidak hanya terkait dengan sarana dan bangunannya saja, tetapi juga terkait dengan kualifikasi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan rumah sakit adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu tenaga profesional yang tidak dapat dikesampingkan perannya dari semua bentuk pelayanan rumah sakit.

Gibson (1996), menyebutkan beberapa profesi yang memiliki tingkat konsekuensi yang tinggi terkenan stres diantaranya perawat, sekretaris, polisi, dan pekerja sosial. Profesi-profesi tersebut memiliki tingkat stress yang tinggi karena memiliki tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang besar. Perawat di rumah sakit didominasi oleh tenaga kerja wanita.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua hal yang berbeda, tetapi keduanya memiliki kaitan yang sangat erat untuk memenuhi kehidupan seseorang. Jika seseorang tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan konflik. Padatnya waktu kerja serta tuntutan pekerjaan bisa menyulitkan wanita dalam memenuhi tuntutan keluarga dan sebaliknya tuntutan keluarga yang berlebihan dapat menghambat pemenuhan pekerjaan (Lubis, Shandi, Mulatsih, Harahap, 2016: 2).

Wanita karier adalah berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, cenderung pada pemanfaatan kemampuan jiwa atau karena adanya suatu peraturan, maka wanita memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya (Akbar, 2017: 34). Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran ganda karena selain berperan dalam keluarga, tetapi juga dalam karirnya. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan pekerjaan dan urusan keluarga dapat menimbulkan konflik yaitu konflik pekerjaan dan konflik keluarga, atau sering disebut sebagai konflik peran ganda wanita antara pekerjaan dan keluarga. Menurut Roboth (2015: 34-35), konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai ketidakcocokan bersama antara

tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. “*Work-family conflict is a form of interrole conflict in which the role pressure from work and family domains are mutually incompatible in some respect*” (Kahn *et al.*, 1964 dikutip oleh Greenhaus & Beutell, 1985: 77). Hal ini dapat menimbulkan konflik bagi mereka yang menjalankan peran tersebut, karena tuntutan dari peran-peran yang dilakukannya bisa saling berbenturan satu sama lain.

Menjalankan dua peran sekaligus memanglah tidak mudah, pada satu sisi wanita berperan ganda dituntut untuk bertanggung jawab dalam membina dan mengurus keluarga dengan baik, namun pada sisi lain sebagai seorang pekerja yang baik dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Ketika seseorang merasakan adanya tekanan atau tuntutan yang saling bertentangan dengan orang disekitarnya maka seseorang itu mengalami konflik peran.

Hasil penelitian Triaryati (2003), menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak dapat disebut juga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi pada saat yang sama. Sedangkan penelitian dari Tewal dkk (2014), dimana menguji konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita berperan ganda. Oleh karena itu disarankan untuk mempertahankan konflik peran ganda yang rendah agar wanita dapat berkinerja dengan baik.

Hasil penelitian dari Carlson dkk (2000: 250), menyimpulkan konflik keluarga-kerja terdiri (1) WIF berbasis waktu (2) Strain berbasis WIF (3) Perilaku berbasis WIF. Selanjutnya menurut Anisah (2010:202), tiga bentuk *work-family conflict* yaitu: (1) *Time-based conflict* yaitu banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (keluarga/pekerjaan) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (keluarga/pekerjaan), (2) *Strain-based conflict* adalah banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (keluarga/pekerjaan) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi peran lainnya (keluarga/pekerjaan), (3) *Behavior-based conflict* merupakan adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (keluarga/pekerjaan) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (keluarga/pekerjaan).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu merupakan rumah sakit yang berbasis keagamaan yang terletak di Delanggu, Klaten. Salah satu bidang pekerjaan yang ada di Rumah sakit PKU Muhammadiyah Delanggu adalah perawat. Perawat biasanya didominasi oleh wanita. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu yang sebagian besar karyawan wanita mengalami konflik peran ganda antara pekerjaan dan keluarga. Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik pekerjaan keluarga (*work-family conflict*), dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada

akhirnya dapat mempengaruhi kinerja wanita yang bekerja (Chistine, Oktorina, Mula, 2010: 121).

Keberhasilan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu tidak hanya dengan prestasi karyawan, tetapi ada sumber permasalahan yang dihadapi oleh perawat wanita yaitu konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Dengan adanya permasalahan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih jelas permasalahan yang dihadapi oleh perawat wanita, sehingga peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Wanita Pekerja (Studi Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu?
3. Apakah *work-family conflict* dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja wanita pekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Delanggu.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengkaji dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga, dan kinerja pada perawat wanita berperan ganda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan dan perawat wanita berperan ganda agar dapat menjadi informasi dan masukan yang ada kaitannya dengan konflik peran ganda

sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini terbagi dalam lima bab, yang akan disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penelitian Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Tinjauan Pustaka
- B. Penelitian Terdahulu
- C. Hipotesis
- D. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian
- B. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel,
- C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel
- D. Data dan Sumber Data
- E. Metode Pengumpulan Data

F. Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

B. Karakteristik Responden

C. Analisis Data

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran