BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebagian orang dewasa (Frone *et al*,1992). Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja.

Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja. Jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada tahun 2015 di Indonesia mencapai 40,00 jiwa (Statistik Indonesia, 2015), sedangkan untuk wilayah Jawa Barat mencapai 46,03% jiwa pada tahun yang sama (Jawa Barat dalam persen, 2015). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Cencus Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Pandji Anoraga, 1998).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sadli (1995) dalam (Weda, 1996) mengemukakan "wanita karir adalah wanita yang bekerja atau melakukan kegiatan yang direncanakan untuk mendapatkan hasil berupa uang atau jasa". Diterangkan lebih lanjut bahwa bekerja bagi wanita selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi juga terkait dengan kesadaran akan kedudukan wanita baik dalam keluarga maupun masyarakat sehingga menyebabkan wanita secara khusus perlu menguatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja. Menjadi wanita karier hampir dambaan setiap wanita, selain wanita lajang, wanita yang telah berumah tanggapun ingin menjadi yang seperti itu, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan posisi jabatan disuatu perusahaan. Kondisi tesebut sejalan dengan konsep emansipasi, di mana wanita juga ingin dihargai sama dengan pria, selain itu sama dengan tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat. "Kepuasan kerja yang dicapai bila seseorang dapat mengaktualisasikan dirinya, maksudnya adalah terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk menampilkan apa yang terbaik dari dirinya sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya" (Schultz, 1982).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah tangga dan seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai "*dual career".* Mauthner (2000) dalam (Wise, 2002) menemukan "bahwa pria maupun wanita telah meningkatkan

komitmennya terhadap pekerjaan atau perawatan terhadap anak, situasi pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan keluarganya".

"Work-family conflict berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria" (Frone, 2000). Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Salah satu institusi kesehatan yang di tuntut memiliki kinerja optimal adalah rumah sakit. Tugas dari rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.34/MENKES/PER/III/2010). Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit tergantung pada kinerja para tenaga medis yang mengelolanya salah satunya yaitu seorang perawat. Salah satu rumah Sakit yang yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan terus mengevaluasi hasil kinerja perawatnya yaitu Rumah Sakit PTPN VIII Subang. Para perawat harus profesional dalam melaksanakan pekerjaanya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien. PT. Agro Medika Nusantara merupakan badan hukum untuk Rumah Sakit PTPN VIII Subang, dengan visi "Sebagai pilihan utama bagi masyarakat Subang dan sekitarnya dengan pelayanan prima dan fasilitas layanan yang lengkap pada tahun 2017".

Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Untuk itu perawat harus

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

mempunyai sikap dan minat yang tinggi terhadap tugas, mempunyai komitmen yang kuat untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memberikan yang terbaik untuk berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang ada. Sehingga kinerja yang tinggi dapat terwujud dari tiap-tiap perawat di rumah sakit.

Kinerja perawat merupakan aspek penting dalam rumah sakit, Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya rumah sakit. Perawat menjadi bagian tidak terpisahkan dari rumah sakit. Mereka yang merawat pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi dari aspek psikologis juga diberikan. Apabila para perawat berkinerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat yang akan berakibat pada citra rumah sakit menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Pemerintah pun sudah menetapkan standar kinerja karyawan. Berikut adalah peraturan pemerintah mengenai standar nilai kinerja karyawan :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel 1.1

Kriteria Penilaian Pegawai

No	Nilai %	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51- 64	Kurang
5	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Penilaian kinerja ini dilihat dari prestasi kerja meliputi penguasaan tugas, keterampilan, semangat kerja, disiplin kerja, dan hasil kerja. Manajemen meliputi kewibawaan, pembinaan pegawai, kerjasama, prakarsa, pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Pribadi meliputi kejujuran, loyalitas, mentalitas, perilaku, kerajinan dan kesehatan. Berikut penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit PTPNVIII Subang:

Tabel 1.2

Kriteria Nilai Kinerja Perawat

No	Jabatan	Nilai kinerja
1	Perawat inap	72.4
2	Perawat politeknik dan unit gawat darurat	73.3
3	Pembantu perawat	73.2
4	Perawat ruang operasi	74.5
5	Wakil kepala rawat inap	73
Jumlah		73.2

Sumber : RS. PTPN VIII (Persero)

Pada tabel 1.2 mempunyai nilai kinerja 73.2 yang berarti kinerja perawat menurut tabel 1.1 dinyatakan cukup. Namun pada realitanya masih terdapat masalah pada kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang. Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *work-family conflict terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai***

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG

variabel pemediasi (*studi pada perawat wanita di Rumah Sakit PTPN VIII Subang****.*"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Sulitnya menyeimbangkan pekerjaan dengan keluarga.
2. Tekanan pekerjaan yang dituntut untuk professional dan peranan dalam keluarga.
3. Beban yang ditanggung terlalu tinggi.

C. Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja?
2. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja?
3. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja?
4. Seberapa besar stress kerja memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
    a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja wanita.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *work-family conflict* terhadap stress kerja.

c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

d. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stress kerja memediasi *work-family conflict* terhadap kinerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

2. Manfaat Penelitian

a. 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 karyawan wanita.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda, stres dan kinerja pada perawat wanita.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

d. Bagi Perawat Wanita

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara peran ganda dengan stres kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

E. Kerangka Pemikiran

1. Menurut Irwanto dkk (1991) “konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan”. Menurut Robbin (1996) “konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif”.
2. Davis dan Newstrom (1996) menyatakan “stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Stres menurut Sarafino (1997) merupakan “kondisi yang disebabkan oleh tututan situasi yang ada, tidak sesuai dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sistem sosial yang bersangkutan. Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaanya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Konflik peran ganda dapat menimpa laki-laki maupun perempuan, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada konflik peran ganda yang terjadi pada wanita karir yang sudah menikah”.
3. Menurut Price (dalam Indriyani, 2009) mengatakan bahwa “stres ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Stres dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stres juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

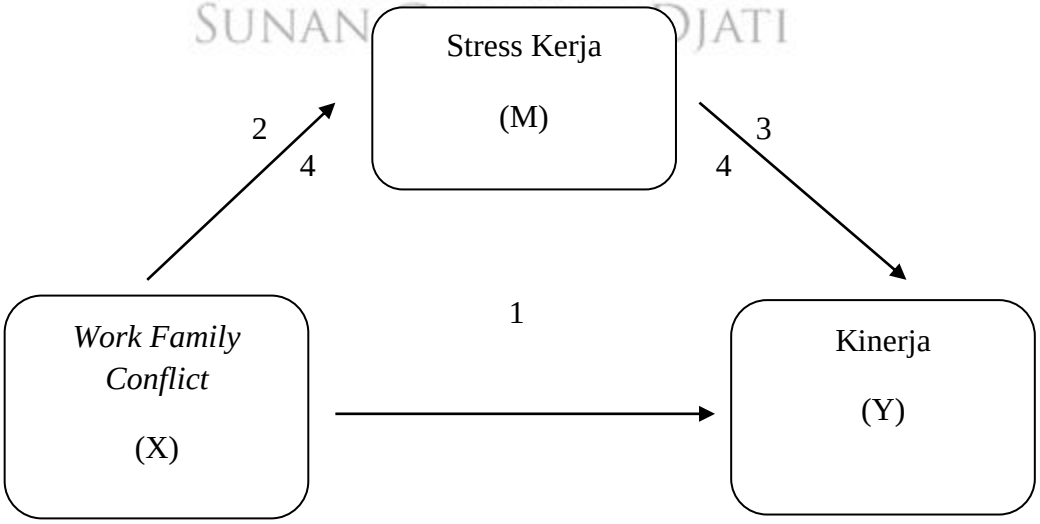
efisien dan efektif. Stres mempunyai dampak positif atau negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis".

4. "Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain" (Yang,Chen, Choi, & Zou,2000).

Gambar 1.1

Bentuk Model Pemikiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI



F. Hipotesis Penelitian

1. H1 : *Work-family Conflict* Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja
2. H2 : *Work-family Conflict* Berpengaruh Positif Terhadap Stress Kerja
3. H3 : Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja
4. H4 : Stress Kerja Memediasi *Work-family Conflict* Terhadap Kinerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG