

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, mendorong perempuan berperan aktif dalam sektor publik. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 36.871.239 pada tahun 2000 menjadi 46.509.689 pada tahun 2012 (BPS,2000&2012). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial.

Wanita yang bekerja seringkali mengalami gangguan atau masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam dirinya, misalnya merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena keterbatasan waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak, serta situasi pekerjaan yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pekerja wanita yang mengakibatkan stres dilingkungan kerja (Soeroso, 2008).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang ditempat kerja. Menurut Margiati (Wulandari, 2012) gejala-gejala individu yang mengalami stres

antara lain: bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kelaiaian menyelesaikan pekerjaan, lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Stres memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kerja perawat, sedangkan pada tingkat negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja perawat yang drastis (Gitosudarmo dan Suditt, 2009).

Faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya : faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu, dan faktor keluarga. Faktor lingkungan yang menjadi sumber stressor adalah persaingan bisnis dan kondisi lingkungan tempat kerja yang bising, dan pengembangan karir. Sedangkan dari faktor organisasi meliputi beban kerja tuntutan peran dan hubungan interpersonal antar karyawan. Faktor keluarga adalah tuntutan keluarga terhadap waktu, ketengangan, dan perilaku yang bertolak belakang dengan pekerjaan sehingga memunculkan konflik yang dikenal dengan konflik peran ganda atau konflik pekerjaan keluarga. (Handoko, 2004).

Konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan

berumah tangga dengan pekerjaan di tempat kerja (Nelson & Quick, 2010). Konflik peran muncul jika seseorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukan. Konflik peran secara umum didefinisikan kemunculan yang simultan dari dua atau lebih tekanan peran (Greenhaus & Beutell, 2011). Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran lain. Konflik peran terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Konflik peran ganda dapat terjadi dalam tiga jenis, yang pertama adalah konflik yang disebabkan waktu (*time-base conflict*), yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan dalam memenuhi peran yang lain. Kedua adalah konflik yang disebabkan oleh ketegangan (*strain-based conflict*), yaitu yang dialami ketika ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu peran yang lain. Ketiga adalah konflik yang disebabkan karena kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lain (Parasuraman, dkk dalam Almasitoh, 2011).

Konflik peran ganda dapat dihadapi oleh semua wanita dengan berbagai profesi, salah satunya perawat. Perawat merupakan salah satu profesi yang sebagian besar didominasi oleh wanita dan sebagai perawat dituntut selalu siaga 24 jam dalam merawat, memelihara, dan menjaga pasien (Ellis & Harley dalam Pratopo, 2001). Sebagai seorang perawat, mereka dituntut untuk

selalu bertindak profesional dalam pekerjaannya dalam menghadapi berbagai macam karakteristik pasien. Mereka dituntut untuk tidak mencampur adukan konflik keluarga dengan pekerjaan, sementara sebagai seorang istri dan seorang ibu mereka juga dihadapkan dengan permintaan dari pihak keluarga agar tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya.

Konflik peran yang terjadi seperti di atas apabila tidak ditangani secara tepat dan bijaksana dapat berakibat langsung pada diri perawat itu sendiri, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa atau stres. *American National Association for Occupational Health* (ANAHO) dalam Fitzpatrick & Meredith Wallace (2006) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh kasus stres kerja. Hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan merupakan faktor-faktor penyebab terjadinya stres (Ivancevich dan Matteson, 2008). Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon yang merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Biasanya pada perawat wanita yang mengalami masalah demikian,



cenderung merasa lelah secara psikis di tempat kerja dan hal tersebut mulai mengindikasikan terjadinya stres (Rini, 2000).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Rasidin Padang adalah rumah sakit pemerintah dengan akreditasi C, sampai saat ini terus memperbaiki kualitas pelayanan pada masing-masing unit. Efisiensi dan efektifitas kerja perawat sangat dibutuhkan agar pelayanan kesehatan dapat diberikan semaksimal mungkin terhadap pasien rumah sakit tersebut.

Peneliti telah melakukan observasi awal dengan mewawancarai 10 perawat wanita yang sudah bekeluarga di Ruang Bedah dan Ruang Penyakit Dalam RSUD dr. Rasidin Padang guna mengetahui apakah mereka mengalami stres kerja. Dari beberapa wawancara tersebut didapatkan bahwa 7 dari 10 orang perawat yang telah bekeluarga mengalami stres kerja karena konflik peran ganda. Dengan perincian 3 orang sering mengalami jantung berdebar ketika bekerja, 2 orang sering mengalami sakit kepala dan kelelahan dalam bekerja, dan 2 orang lainnya sering terlambat karena harus mengurus suami dan anak sebelum berangkat kerja. Oleh sebab itu peneliti menganggap perlu dilakukan penelitian mengenai “Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Perawat wanita di Ruang Bedah dan Ruang Penyakit Dalam RSUD dr. Rasidin Padang pada tahun 2016”.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas didapatkan rumusan masalah sebagai berikut
“Bagaimana Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Perawat Wanita di Ruang Bedah dan Ruang Penyakit Dalam RSUD dr. Rasidin Padang pada tahun 2016?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita di Ruang Bedah dan Ruang Penyakit Dalam RSUD dr. Rasidin Padang pada tahun 2016.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi konflik peran ganda perawat wanita di Ruang Bedah dan Ruang Penyakit Dalam RSUD dr. Rasidin Padang pada tahun 2016
- b. Diketahui distribusi frekuensi stres kerja pada perawat wanita di Ruang Bedah dan Ruang Penyakit Dalam RSUD dr. Rasidin Padang pada tahun 2016
- c. Diketahui seberapa besar kekuatan hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di Ruang Bedah dan Ruang Penyakit Dalam RSUD dr. Rasidin Padang pada tahun 2016



D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan kepada rumah sakit terkait masalah stres kerja pegawai khususnya perawat yang telah menikah agar masalah ini dapat diatasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan semakin baik.

2. Bagi Peneliti

Untuk menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan memberikan pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi data dasar bagi penelitian selanjutnya agar dapat dilakukan penulis tentang konflik peran ganda dengan stres kerja.

4. Bagi Responden

Perawat dapat menyadari perannya sebagai tenaga pelayan kesehatan sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik.

