

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, pentingnya sumber daya manusia mendapat perhatian khusus dalam sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki peran besar dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, serta menentukan tujuan perusahaan (Rachmawati, 2008).

Ketersediaan tenaga kerja pada masa sekarang ini tidak hanya didominasi oleh tenaga kerja pria namun juga oleh tenaga kerja wanita, dimana persentasenya terus meningkat setiap tahunnya. Perkembangan zaman yang pesat dan meningkatnya kebutuhan hidup dari tahun ke tahun menyebabkan tingginya tuntutan wanita untuk bekerja dan memberikan tambahan pendapatan untuk keluarga. Wanita yang seharusnya melakukan peran pengasuhan secara penuh pada anak dan keluarganya, harus membagi waktu sedemikian rupa antara keluarga dan pekerjaan (Maherani, 2008). Keterlibatan tinggi wanita pada pekerjaan terlihat dari laporan ILO (2010) yang berjudul *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* bahwa terdapat peningkatan partisipasi tenaga kerja wanita pada kurun waktu 1980 dan 2008 dari 50,2% menjadi 51,7%.

Sedangkan di Indonesia jumlah wanita yang bekerja mengalami peningkatan dari 36,8 juta pada tahun 2000 menjadi 46,5 juta pada tahun 2012 (BPS, 2012). Berarti ada 46,5 juta pekerja wanita yang membantu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Jumlah yang tidak sedikit untuk sebuah negara berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain tidak dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut sehingga menimbulkan konflik.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita *single*. Sebagai pekerja, wanita dituntut untuk bekerja pada sejumlah waktu tertentu dalam seminggu atau menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas. Sedangkan peran sebagai istri dan sebagai ibu menuntut wanita untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga.

Konflik peran inilah yang menjadi pemicu wanita mudah merasa kelelahan emosional. Kelelahan emosional merupakan respon terhadap stres yang berlebihan (Cherniss, 2001). Selain itu, peran dan tuntutan pekerjaan akan membuat karyawan mudah mengalami kelelahan emosional. Kelelahan emosional memiliki dampak buruk dan mempengaruhi karyawan dalam bekerja, seperti merasa bersalah, merasa gagal, merasa masa bodoh terhadap lingkungan kerja dan tidak mampu memberikan pelayanan dengan baik. Kondisi kelelahan emosional ini memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam kerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Keberhasilan operasional



perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya di pengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan tersebut. Sebab kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja dapat mengarahkan karyawan pada perilaku yang positif atau negatif terhadap perusahaan. Menurut Kumar (2011) kepuasan kerja adalah respon emosional dari seorang karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Maka kepuasan karyawan merupakan salah satu elemen penting untuk membangun kinerja karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil pencapaian karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Berdasarkan proporsi pekerja menurut jenis pekerjaan di Indonesia, wanita paling dominan di bidang pekerjaan professional jasa dan bagian penjualan, di mana proporsi wanita adalah sebesar 57,2 persen dan 53,9 persen pada Agustus 2014 (BPS, 2014). Proporsi wanita yang tinggi di bidang pekerjaan profesional ini terkait dengan wanita yang bekerja sebagai guru dan perawat, yang secara tradisi memang didominasi wanita.

Perawat merupakan salah satu profesi yang sering dijalani para wanita. Perawat memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan karena tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Peran ganda yang dijalani para perawat sangat mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang perawat sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Peran ganda yang dijalani tidak jarang menimbulkan konflik.

Di satu sisi perawat dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang perawat yang professional mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang baik. Kondisi inilah yang terkadang dapat mengganggu kinerja perawat. Kesulitan membagi waktu antara peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat.

RSI Ibnu Sina Padang merupakan Rumah Sakit swasta tipe C salah satu institusi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan terhadap masyarakat Kota Padang. Dengan dukungan tenaga perawat sebanyak 129 orang. Berdasarkan survei pendahuluan yang penulis lakukan pada April 2017 pada beberapa perawat wanita yang sudah menikah dengan metode wawancara terbuka tentang variabel-variabel dalam penelitian ini di RSI Ibnu Sina Padang terdapat kesamaan gejala-gejala konflik peran ganda seperti kesulitan dalam membagi waktu untuk melaksanakan asuhan keperawatan dan pendokumentasian, merasa lelah dan merasa bosan dengan tuntutan beban kerja dari kepala ruangan, tidak mampu menjalankan perannya sebagai ibu (pengasuhan anak) karena terhambat pekerjaannya.

Sehingga mereka menitipkan anaknya pada anggota keluarga yang lain selama bekerja di Rumah Sakit. Jika ada dari antara anak-anak yang sakit, membuat mereka cemas selama jam kerja bahkan ada yang akhirnya tidak masuk atau absen kerja.

Berikut permasalahan konflik peran ganda yang dialami perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang.

Tabel 1.1

Keluhan Perawat Terhadap Indikasi Adanya Konflik Peran Ganda Pada Perawat

No	Nama	Umur (tahun)	Keluhan
1	Putri Rahma	29	Kesulitan dalam membagi waktu untuk melaksanakan asuhan keperawatan dan pendokumentasian pasien.
2	Farah Mutia	31	Tidak mampu menjalankan perannya sebagai ibu (pengasuhan anak) karena terhambat pekerjaannya.
3	Isra Elsa	28	Bekerja cenderung tergesa-gesa saat melayani pasien.
4	Nova Trisna	29	Jika ada dari antara anak-anak yang sakit, membuat saya cemas selama jam kerja bahkan akhirnya tidak masuk atau absen kerja.
5	Dian Afrila	30	Merasa lelah dan merasa bosan dengan tuntutan beban kerja dari kepala ruangan.
6	Khusnul Khatimah	32	Tidak dapat berkonsentrasi dengan baik karena sering mengeluh sakit kepala dan kehilangan semangat bekerja ketika harus segera menyelesaikan tugas.

Sumber : Wawancara, 2017

Hubungan antara konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kepuasan kerja yang berujung pada kinerja yang mungkin dialami oleh perawat perlu analisis guna mengetahui apakah konflik peran ganda mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja yang dialami oleh perawat. Hubungan tersebut jika diketahui oleh Rumah Sakit, dapat menjadi

sebuah masukan serta pertimbangan guna membuat kebijakan-kebijakan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana **“Analisis Keterkaitan Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang ”**. Objek penelitian dipilih agar penulis lebih efektif dalam mengumpulkan data karena objek penelitian lebih mudah di akses oleh penulis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Analisis Keterkaitan Konflik Peran Ganda, Kelelahan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang. Dalam rangka menjawab masalah yang telah dirumuskan, dapat dikembangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh konflik peran ganda terhadap kelelahan emosional pada perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kelelahan emosional pada perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

- a) Bagi akademisi

Untuk tambahan wawasan dan pedoman untuk penelitian selanjutnya. Bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap keterkaitan konflik peran ganda, kelelahan emosional, kepuasan dan kinerja perawat. Selain itu juga menambah pengetahuan tentang bagaimana pengaruh konflik peran ganda, kelelahan emosional, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

- b) Bagi perusahaan

Memberikan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja perawat. Untuk bahan masukan dalam mempertimbangkan pembuatan solusi bagi masalah-masalah berkaitan dengan konflik peran ganda, kelelahan emosional, kepuasan kerja, dan kinerja pada perawat di Rumah Sakit.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini di fokuskan pada empat variabel yaitu konflik peran ganda, kelelahan emosional dan kepuasan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y pada perawat wanita yang sudah menikah di RSI Ibnu Sina Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penelitian

BAB II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang kesesuaian nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi, kejenuhan kerja, dan kinerja karyawan.



BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian yang berisi tentang pembahasan desain penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variable, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini berisi pengolahan dan analisis data primer yang dikumpulkan untuk selanjutnya hasil temuan dibahas guna menjawab tujuan penelitian.

BAB V Penutup

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi dan saran dan hasil penelitian.

