

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga medis, kefarmasian, dan keperawatan merupakan bagian dari tenaga kesehatan. Perawat merupakan tenaga medis yang harus berada di sisi pasien setiap hari selama 24 jam (Profil Kemenkes RI, 2021). Salah satu bagian penting dari pelayanan kesehatan rumah sakit adalah pelayanan keperawatan, karena perawat secara langsung merawat pasien (Asvita, 2015). Oleh karena itu, agar pelayanan keperawatan rumah sakit meningkat seiring dengan peningkatan mutu keperawatan, serta kualitas pelayanan keperawatan harus ditingkatkan (Purba, 2018). Karena itu, karyawan rumah sakit sangat membutuhkan perawat

Perawat adalah individu yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan yang diakui oleh pemerintah Republik Indonesia, baik di dalam maupun di luar negeri (UU RI No. 20 tahun 2014). Peran perawat meliputi pemantauan kondisi kesehatan pasien, administrasi obat, perawatan luka, serta memberikan informasi dan edukasi kepada pasien tentang penyakit dan dilakukan sepanjang waktu selama 24 jam dengan berlandaskan pada wewenang, kewajiban, dan kode etik perawat. Selain itu, perawat juga berperan sebagai koordinator, bekerja sama dengan dokter dan profesional kesehatan lainnya untuk merencanakan dan menyelenggarakan perawatan yang terbaik untuk pasien, selain itu perawat juga memegang peran

penting dalam menjaga standar keamanan dan etika dalam pelayanan kesehatan (Nopriyanti, 2023).

Namun, profesi perawat sering kali dihadapkan pada fenomena konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dikenal sebagai *work-family conflict* (WFC). Penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat mempengaruhi kinerja perawat, terutama dalam hal pendokumentasian asuhan keperawatan dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Oleh karena itu, strategi pembagian *shift* kerja dan dukungan organisasi menjadi penting untuk mengurangi dampak negatif dari *work-family conflict* terhadap perawat. Dengan demikian, rumah sakit mengatur jadwal perawat berdasarkan sistem pembagian *shift* kerja (Widya & Purba 2019).

Perawat yang bekerja dengan *shift* kerja sering mengalami beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan pelayanan yang diberikan kepada pasien (Setiyadi & Parulian, 2023). Hal tersebut menimbulkan beberapa permasalahan yang sering dialami oleh perawat akibat dari *shift* kerja antara lain stres kerja, kelelahan kerja, beban kerja yang tinggi, serta efek psikososial (Seguh dkk, 2019). Perawat memiliki tiga pembagian *shift* kerja, yaitu *shift* pagi, *shift* siang, *shift* malam. Perawat menghadapi beban kerja terberat pada *shift* pagi dan *shift* malam. Selama *shift* pagi, perawat harus melaporkan kondisi pasien dan intervensi terapeutik, dan karena penanganan *shift* malam memakan waktu paling lama, perawat mungkin terpaksa meninggalkan keluarganya dan memiliki lebih sedikit waktu untuk istirahat (Sawitri, 2019).

Selain beban kerja yang tinggi pada *shift* kerja, perawat juga sering menghadapi beban kerja tinggi dan tekanan emosional di lingkungan kerja, seperti menangani pasien dalam situasi darurat dan kritis yang dapat meningkatkan stres. (Nurfadillah, 2022). Selain itu, perawat juga sering mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan pasien, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis dan kestabilan emosi (Hardini & Wahyuni, 2019). Terutama pada saat perawat mengalami situasi yang memerlukan kepekaan emosional dan keterampilan komunikasi yang baik.

Konflik pekerjaan dan jadwal *shift* kerja yang tidak menentu dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat. Sesuai dengan pernyataan Rifana (2018) yang menjelaskan bahwa permasalahan konflik pada keluarga diakibatkan oleh jadwal *shift* kerja yang tidak menentu. Selain itu, sulitnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan di rumah sakit dengan peran dan tanggung jawab di rumah, yang mencakup kesulitan dalam memberikan waktu dan perhatian yang cukup kepada keluarga, anak-anak, atau pasangan, serta kurangnya waktu untuk istirahat dan perawatan diri sendiri (Prasetyo dkk, 2019, Fukuzaki dkk, 2021). Memiliki kewajiban untuk tetap siap siaga di tempat kerja, bahkan di luar jam kerja, juga dapat mengganggu kualitas waktu bersama keluarga dan interaksi sosial dengan teman-teman (Rony dkk, 2023). Hal tersebut dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental perawat, serta hubungan pribadi di lingkungan keluarga (Hayati, 2020).

Permasalahan tersebut memberikan dampak besar pada pekerja sebagai perawat. Seperti kurangnya waktu dan perhatian yang diberikan kepada keluarga dapat menciptakan konflik dan ketegangan di rumah, mempengaruhi kesehatan hubungan keluarga, dan memunculkan stres tambahan bagi perawat (Rassas dkk, 2022). Stres dan ketegangan yang dialami di rumah dapat membawa beban emosional tambahan saat mereka bekerja di lingkungan rumah sakit. Hal ini dapat mengganggu fokus, konsentrasi, dan kinerja perawat, bahkan berpotensi berdampak pada kesalahan dalam penanganan pasien dan keselamatan pasien secara keseluruhan (Nurjanah, 2017). Dengan kata lain, tekanan dan tantangan dalam pekerjaan perawat tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental perawat sendiri, namun juga mempengaruhi bagaimana mereka menjalani peran sebagai anggota keluarga.

Peran pekerjaan dan keluarga yang dijalani oleh perawat merupakan dua hal yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Namun, jika kedua peran ini tidak dapat dijalankan secara bersamaan dengan baik, maka dapat menimbulkan konflik antar peran. Konflik antar peran dikenal sebagai *work-family conflict* (WFC), yang merupakan bentuk konflik antara tuntutan peran dipekerjaan dan tuntutan peran di keluarga yang saling mengganggu (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat terjadi dalam berbagai situasi atau bentuk yang berbeda, namun tidak semua konflik memiliki pola atau penyebab yang sama. Misalnya, konflik bisa muncul dengan berbagai cara, seperti masalah waktu, prioritas, atau perasaan terbagi antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu,

dalam memenuhi tuntutan peran pada individu dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam menjalani tuntutan perannya (Khomsa & Rohyani, 2021).

*Work-family conflict* dapat terjadi pada pria maupun wanita yang memainkan peran ganda sebagai pekerja dan orang tua (Asbari dkk, 2020). Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita lebih rentan terhadap *work-family conflict* dibandingkan pria (Apperson dkk, 2002). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa wanita terlibat dan menghabiskan banyak waktu bersama keluarga, termasuk dalam mengurus suami dan anak. Kondisi ini membuat wanita lebih sering mengalami konflik. Sementara itu, tuntutan peran yang dihadapi oleh pria biasanya berkaitan dengan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan keluarga, seperti memberikan nafkah sesuai dengan kemampuannya (Saidah, 2017).

*Work-family conflict* yang terjadi pada perawat wanita yang telah berkeluarga dapat menghasilkan ketidaksesuaian antara tugas-tugas pekerjaan dan peran dalam keluarga. Ketidaksesuaian ini sering kali memunculkan ketidakharmonisan di dalam lingkungan keluarga, menciptakan situasi di mana perawat wanita merasa sulit untuk membagi waktu dan perhatian di antara pekerjaan dan keluarga (Minarika dkk, 2020). Selain itu, dampak *work-family conflict* juga mungkin mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat wanita dan kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien. Stres dan ketegangan yang berasal dari aspek pekerjaan maupun keluarga dapat mengganggu fokus dan produktivitas mereka di tempat kerja (Dilmaghani dkk, 2022).

Permasalahan yang terjadi antara peran pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan konflik internal maupun eksternal, di mana perawat wanita merasa tertekan untuk mempertahankan ketidaksesuaian antara tugas-tugas di tempat kerja dan keluarga. Hal tersebut dapat mempengaruhi kesehatan mental dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan, serta dapat mempengaruhi kinerja dan dedikasi mereka dalam profesi perawat (Fatmasari & Nurhayati, 2022). Akibatnya, *work-family conflict* dapat menjadi salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi tingkat retensi perawat wanita di bidang profesi ini, mengingat mereka dihadapkan pada tekanan untuk memenuhi ekspektasi di dua wilayah kehidupan yang krusial (Yildiz dkk, 2021).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga secara signifikan meningkatkan tingkat stres dan kelelahan pada perawat wanita, yang berdampak negatif pada kinerja, kepuasan kerja, produktivitas, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Silvia (2016) menunjukkan bahwa *work-family conflict* pada perawat wanita dapat mengakibatkan kelelahan yang lebih tinggi serta stress yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan kualitas pelayanan kepada pasien. Selain itu, penelitian Purnomo dkk. (2021) menjelaskan adanya pengaruh dari *work-family conflict* yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah yang dapat mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Selain itu, temuan Triningsih dkk. (2021) menegaskan bahwa *work-family conflict* dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang disebabkan oleh tingkat stress kerja yang tinggi.

Sebagian besar penelitian tentang *work-family conflict* berfokus pada kinerja dan stres kerja. Namun, terdapat kekurangan pada penelitian sebelumnya dari *work-family conflict* ini terhadap kesejahteraan psikologis, seperti kecemasan, stres kerja dan burnout, khususnya di lingkungan rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan tersebut dengan melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengetahui dampak *work-family conflict* terhadap kesejahteraan psikologis pada perawat wanita. Penelitian ini penting untuk memperkuat dasar pengetahuan kita tentang bagaimana konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga mempengaruhi kesehatan mental perawat, serta untuk mengembangkan strategi intervensi yang lebih efektif. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih efektif dalam merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas perawat wanita dalam mengatasi tantangan *work-family conflict*, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia kesehatan dan masyarakat secara keseluruhan

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut “Bagaimana gambaran *Work-Family Conflict* pada tenaga perawat wanita yang telah menikah?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-family conflict* pada tenaga perawat wanita yang telah menikah.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun praktis.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu hasil yang didapatkan dalam penelitian dapat menjadi pengembangan pembelajaran lebih lanjut dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi tentang *work-family conflict*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### a. Manfaat bagi tenaga keperawatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap dampak *work-family conflict* terhadap stress kerja perawat, rumah sakit dan Lembaga kesehatan dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, sehingga dapat memperbaiki pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

#### b. Manfaat bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *work-family conflict* pada tenaga perawat wanita, sehingga pihak rumah sakit mampu mengambil tindakan seperti menyediakan konseling atau dukungan psikologis agar *work-family conflict* tidak dirasakan oleh tenaga perawat wanita sehingga tenaga perawat wanita mampu bekerja semaksimal mungkin.