

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di era industrialisasi ini, rumah sakit merupakan organisasi yang diselenggarakan pemerintah maupun masyarakat yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, dengan suatu upaya yang dilakukan adalah menerima rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya (Azazah, 2009). Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima di rumah sakit yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002).

Menurut *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2006, memperkirakan sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan kesehatan jiwa, salah satunya adalah stres. Dan data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2007, didapatkan prevalensi nasional gangguan mental dan emosional pada penduduk umur di atas 15 tahun adalah sebesar 11,6 %, - sedangkan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebesar 9.6%.

Hasil tersebut di dapat dari *Self Reported Questionnaire*.

Perawat profesional dalam tugasnya dituntut untuk menjalankan asuhan keperawatan yang meliputi 5 langkah, yaitu pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi selama 24 jam kepada klien (Nursalam, 2009). Sedangkan perawat rumah sakit didominasi oleh tenaga kerja wanita. Hal tersebut membawa dampak terjadinya peran ganda wanita. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 6.869.357 pada tahun 1990 menjadi 36.871.239 pada tahun 2000. Selama Februari 2006 - Februari 2007, jumlah pekerja perempuan bertambah 2,12 juta orang, sedangkan laki – laki hanya bertambah 287 ribu orang (BPS, Data komposisi angkatan kerja, 2007).

Menurut Ilyas *cit.* Azazah (2009) peran tradisi wanita adalah sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Menurut hasil penelitian, bahwa wanita yang ingin tetap bekerja mempunyai beberapa alasan salah satu diantaranya yaitu, karena pekerjaan memberikan arti sebagai bagian dari dukungan finansial, pengetahuan dan wawasan, aktualisasi kemampuan, memberikan rasa bangga, menjadikan seseorang mandiri, dan wanita tersebut dapat mengaktualisasikan aspirasi pribadi yang mendasar (Lubis&Syahfitriani, 2007). Wanita sering mengalami konflik antara pekerjaan dan rumah yang lebih tinggi dibandingkan pria, namun hal inilah yang menimbulkan konflik peran ganda pada wanita (Bailey, 2002).

Bagi perawat wanita yang bekerja sejak sebelum menikah mempunyai alasan karena kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi. Alasan itu yang membuat perawat akan kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Kondisi tersebut sering memicu terjadinya konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan/organisasi. Bila tidak ditangani maka akan menimbulkan dampak yang besar bagi usaha pencapaian tujuan dari perusahaan, yaitu rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan yang akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana yang tidak sesuai sehingga mengalami tekanan jiwa/depresi, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah (Maherani, 2008).

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab dari orang lain, perkembangan karir, kurangnya kekompakan dan dukungan kelompok, struktur dan iklim organisasi, wilayah organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980, *cit.* Azazah, 2008). Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari - hari. Biasanya para perawat wanita yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis) di tempat kerja (Rini, 2000).

Gangguan atau masalah - masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut, misalnya wanita itu merasa bersalah

telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Organisasi merupakan tempat manusia atau individu saling berinteraksi dan tempat yang biasa menimbulkan konflik (Agus, 2010). Biasanya hal – hal yang berhubungan dengan konflik antara lain perasaan yang diabaikan, tidak dihargai, beban berlebihan dan rasa atau perilaku yang menimbulkan marah. Hal ini merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengolah sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Nurhayati, 2000).

Maherani (2008) mengemukakan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu bukti nyata adanya ketegangan di antara 2 kondisi, yaitu di dalam keluarga dan pekerjaan yang menimbulkan dampak terhadap penurunan psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan. Ada perbedaan antara dampak konflik di masa lalu dan masa kini. Perbedaan tersebut terletak pada cara penyelesaiannya. Jika di masa lalu, konflik merupakan hal yang dianggap biasa sampai bersifat yang sangat kuat, sedangkan kini konflik dapat memperkuat suatu organisasi yang cara penyelesaiannya menggunakan manajemen yang baik dan lebih demokratis. Sedangkan kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya.

Oleh sebab itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor - faktor tersebut yang akan menilai baik atau buruk buat diri karyawan.

Hasil survey pendahuluan di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa jumlah perawat wanita sebanyak 155 orang dengan data sebagai berikut: bangsal Arafah: 8, bangsal Marwah: 12, bangsal Mina: 9, bangsal Multaz: 7, bangsal Raudhah: 8, HD: 4, IBS: 12, ICU: 11, IGD: 8, KBY: 11, bangsal Ibnu S: 12, bangsal Muzdal: 8, bangsal Sakinah: 7, bangsal Shafa: 10, bangsal Zamzam: 9, Pelayanan Perawatan: 3, dan Poli Umum: 16. Dan sesuai wawancara yang telah dilakukan memang terdapat konflik peran ganda wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta 2012.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda wanita dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2012.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu: “Adakah hubungan antara konflik peran ganda wanita dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta 2012”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda wanita dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

### **2. Tujuan Khusus**

a. Mengetahui tingkat konflik peran ganda wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

b. Mengetahui tingkat kinerja perawat wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

c. Mengetahui hubungan antara konflik peran ganda wanita dengan kinerja perawat wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang hubungan antara konflik peran ganda wanita dengan kinerja perawat wanita.

### **2. Bagi Institusi Rumah Sakit**

Memberikan masukan bagi rumah sakit yang berupa informasi - informasi tentang upaya yang tepat dalam merekrut perawat wanita yang sudah berkeluarga dan upaya peningkatan kinerja perawat.

### **3. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan hubungan konflik peran ganda wanita dengan kinerjanya (khususnya perawat wanita) dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

### **4. Bagi Responden**

Sebagai bahan masukan bahwa konflik peran ganda wanita merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kinerja perawat.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perawat wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak, serta telah bekerja di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu pada bulan Maret sampai April tahun 2012.

### **F. Keaslian Penelitian**

Menurut survey pendahuluan yang dilakukan peneliti, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda wanita dengan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta belum pernah dilakukan.

Penelitian lain yang berhubungan dengan konflik peran ganda wanita dengan kinerja perawat antara lain:

1. Ilham Setya Nugraha (2007) Skripsi. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Tingkat Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan. Jenis penelitian ini menggunakan metode *non-eksperimental* yaitu studi kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh lebih besar atau lebih kuat dalam mempengaruhi peningkatan kinerja perawat dengan  $p = 0,009$  dibandingkan dengan variabel stres kerja dengan nilai  $p = 0,058$ .

Perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah terletak pada

hasil penelitian saya tentang hubungan antara stres kerja perawat wanita dengan kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat stres kerja perawat wanita sebagai responden semakin rendah tingkat kinerja perawat wanita responden.

2. M. Muzzaki Apriadi (2007) Skripsi. Hubungan antara Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Jenis penelitiannya menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan pendekatannya *cross sectional*. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah tingkat stres kerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta berada pada kategori rendah (95,2%). Faktor – faktor yang mempengaruhi secara signifikan stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah kondisi pekerjaan (0,003) dan masalah/konflik peran (0,016). Faktor yang paling dominan adalah kondisi kerja dengan signifikannya 0,003. Perbedaan dengan penelitian saya adalah penelitian yang saya lakukan adalah menghubungkan faktor stres kerja wanita pada kinerja perawat di RS PKU Yogyakarta.
3. Sidiq Purnomo (2007) Skripsi. Hubungan antara Tingkat Stres Kerja dengan Tingkat Empati Perawat Bangsal Kelas Tiga di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Desain penelitian ini menggunakan desain *non-eksperiment* studi korelasional (hubungan/sosiasi) dengan metode

pendekatan *cross sectional*. Hasil penelitiannya menunjukkan stress kerja perawat pada tingkat sedang sebanyak 23 orang (74,2%) dan tingkat berat sebanyak 8 orang (25,8%). Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan terletak pada variabel – variabel yang diteliti