

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Kelimpahan sumber daya alam maupun teknologi akan berakhir sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil sebagai faktor utama dan pertama sebagai pengelola (Soemarsono, 2018). Hal tersebut jelas menunjukkan bahwa etos kerja karyawan menjadi penentu maju atau mundurnya pencapaian suatu perusahaan (Normalita, 2016). Maka dari itu, kesehatan fisik maupun mental setiap sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan organisasi mana pun, tak terkecuali lembaga penyedia jasa kesehatan seperti rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas atau sarana vital bagi masyarakat. Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Peran rumah sakit yaitu sebagai media atau fasilitas sosial yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian dan pendidikan. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Republik Indonesia Nomor 56, 2014).

Mendapatkan pelayanan kesehatan merupakan salah satu hak dasar seluruh penduduk Indonesia. Oleh sebab itu, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu bagi setiap elemen masyarakat. Terkait hal tersebut, seluruh subjek pelaksana operasional rumah sakit diharap mumpuni dan berkualitas (Yustina, 2022). Perawat merupakan salah satu penyelenggara keperawatan yang mengambil peran penting dalam dunia kesehatan. Seiring berjalannya waktu, perawat tidak lagi hanya memberikan asuhan atau layanan

kesehatan tetapi juga memberikan bimbingan emosional terhadap pasien, melakukan penelitian keperawatan, mengelola pelayanan keperawatan, dan selalu siap dalam pelimpahan tugas atau wewenang dalam keadaan dan keterbatasan tertentu (Ardiansyah, 2022). Dalam menjalankan tugasnya, perawat kerap dihadapkan pada tantangan eksternal maupun internal. Perawat diharap memiliki keadaan sosial yang baik terutama dalam menyikapi situasi tertentu. Keharusan tersebut menjadikan perawat rentan mengalami stres dan kelelahan terutama karena adanya keterbatasan ketersediaan sumber daya manusia dalam pergantian penanganan pasien yang berdampak pada penurunan kesejahteraan (Harun *et al.*, 2020).

Tidak hanya konflik selama bekerja, perawat terutama perawat wanita yang sudah menikah cenderung mengalami konflik dalam keluarga yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Konflik ini dikenal sebagai *work-family conflict*. *Work-family conflict* ini timbul saat seseorang yang sudah berkeluarga merasa kesulitan dalam menyeimbangkan perannya sebagai seorang pekerja juga sebagai bagian dalam keluarga yang diharuskan menjaga keutuhan rumah tangganya (Rikantika, 2016). Wanita sering kali berada dalam kebimbangan dalam mengutamakan perannya sebagai istri dan ibu dalam keluarga (*family role*) atau perannya sebagai pekerja (*work role*) (Setyowati, 2013). Perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta memiliki tiga *shift* kerja, yaitu *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam. *Shift* pagi dimulai pada pukul 6.30 hingga 13.30, *shift* sore dimulai pukul 13.30 hingga 20.30, sedangkan *shift* malam dimulai pukul 20.30 hingga 7.00. Berbeda dengan dua *shift* lainnya yang memiliki total 7 jam kerja per *shift*nya, *shift* malam memiliki total 10,5 jam/*shift*. Beberapa perawat juga terkadang harus menjalani lembur pada saat bekerja yaitu dengan penambahan *shift* kerja dalam satu hari. Hal tersebut membuat perawat tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan menjalani kehidupan bermasyarakat.

Tuntutan dalam pekerjaan yang terus bertambah dan ketidakmampuan untuk menciptakan perilaku yang efektif akhirnya mentransfer konflik baru dalam peran lainnya (Fadhla & Ni'matuzahroh, 2017). Melalui wawancara yang dilakukan oleh Triningsih *et al.* (2020) terhadap beberapa perawat di salah satu

rumah sakit di Denpasar terbukti bahwa perawat yang sudah berkeluarga cenderung merasakan dilema dan konflik batin saat dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan dan keluarga yang bertabrakan. Beralaskan profesionalitas, mereka akan tetap melakukan pekerjaan mereka namun tetap akan berdampak pada kinerja yang diberikan.

Perawat juga cenderung merasakan stres saat melakukan pekerjaannya. Bukan hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental, bagi individu, stres kerja juga dapat mengakibatkan adanya penurunan kinerja yang menghambat perkembangan karier dan berakhir pada kehilangan pekerjaan (Budiyanto *et al.*, 2019). Tanggung jawab yang mengharuskan perawat untuk berhadapan langsung dengan lingkungan fisik, emosional, dan psikososial yang tinggi, menjadikan perawat rentan memiliki stresor yang tinggi pula. Stres kerja pada perawat menjadi hal yang harus diperhatikan karena berpengaruh pada persepsi klien dan *caring* perawat (Imania, 2018). Kontradiksi antara situasi yang dihadapi dengan pemahaman yang dimiliki perawat menciptakan stres kerja yang juga bervariasi antar perawat. Ketika terindikasi mengalami stres kerja, tingkat profesionalitas perawat akan menurun ditandai dengan adanya perilaku tidak empati, kurang ramah, pelayanan yang tidak optimal, dan kurangnya konsentrasi saat memberikan pelayanan pada pasien.

Stres kerja terjadi karena adanya ketimpangan antara kemampuan pekerja dan ketersediaan sumber daya terhadap persyaratan pekerjaan. Stres umumnya memicu respons pada otak untuk mempersiapkan tindakan defensif tubuh. Namun saat stres tidak dapat diselesaikan dengan baik, tubuh tetap memberikan respons yang akhirnya memberikan dampak pada sistem biologis seperti kelelahan dan pertahanan diri yang terganggu yang akhirnya meningkatkan risiko sakit dan cedera.

Tekanan dari irisan kedua peran juga stres dalam pekerjaan umumnya memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi psikologis dan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi penting karena berkaitan dengan perilaku kerja, produktivitas, kinerja dan keputusan untuk keluar (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja merupakan

hal yang bersifat individual sesuai dengan nilai yang diberlakukan pada dirinya. Semakin tinggi kesesuaian penilaian dengan ekspektasi individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Organisasi dengan tingkat kepuasan pekerja yang rendah cenderung mengalami banyak permasalahan seperti penurunan moral kerja, layanan organisasi yang buruk, dan mogok kerja yang akhirnya memperburuk situasi organisasi (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja umumnya tidak tampak secara nyata namun diwujudkan dalam hasil kerja (Bahri & Nisa, 2017). Kepuasan terhadap proses dan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan memperkuat dedikasi dan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Kuruüzüm *et al.*, 2009). Sebaliknya, jika seorang karyawan merasa tidak mendapatkan beberapa faktor pendukung dalam pelaksanaan tugasnya, kondisi ini berpotensi menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai akibat dari situasi tersebut, secara perlahan motivasi dan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas akan mengalami penurunan (Sunarta, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa *work-family conflict* dan stres kerja yang dirasakan dalam waktu yang lama dan tanpa pengendalian yang baik akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja : Studi pada Perawat Wanita yang sudah Menikah di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka penulis merumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat yang sudah menikah pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta?
- b. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat yang sudah menikah pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja perawat yang sudah menikah pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat yang sudah menikah pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan landasan model penelitian untuk mengembangkan wacana dunia rumah sakit terutama dalam hal pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja yang lebih komprehensif.
  - b. Menambah acuan untuk penelitian berikutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan langkah bagi rumah sakit Panti Rini Yogyakarta dalam upaya mengelola *work-family conflict* dan stres kerja perawat wanita

### 1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang tersusun berurutan dengan gambaran umum sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang permasalahan mengenai *work-family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan pengertian *work-family conflict* dan stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai desain dan variabel penelitian, lokasi dan waktu, sumber dan jenis data, populasi, sampel, serta teknik pengumpulan dan analisis data

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjabarkan hasil dan pembahasan mengenai data yang telah diteliti dan diolah dalam penelitian ini.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan keterbatasan penelitian serta saran-saran bagi penelitian selanjutnya.