

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang Masalah

**Perawat** adalah profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga, dan masyarakat sehingga mereka dapat mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)). Perawat merupakan salah satu tenaga profesional di bidang kesehatan dimana tugas mereka adalah merawat, memulihkan orang yang luka, atau pasien yang menderita penyakit kronis, pemeliharaan kesehatan dan penanganan keadaan darurat yang mengancam jiwa. Dalam melaksanakan tanggung jawabnya di rumah sakit perawat harus dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan dedikasi tinggi karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien.

Seorang perawat diharapkan bersikap penuh perhatian dan kasih sayang terhadap pasien maupun keluarga pasien dalam melaksanakan tugasnya. Menurut penelitian yang dilakukan Almasitoh (2011) tugas-tugas pokok perawat adalah melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu, melaksanakan pendokumentasian askep, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu, melaksanakan tugas siaga *on call* di rumah sakit, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu

dalam keadaan siap pakai, melakukan *pre* serta *post conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang, dan melakukan *droping* pasien. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul, sedangkan beban hidup dan tekanan dalam keluarga dapat mengakibatkan stress/tekanan mental pada perawat.

Survei yang dilakukan PPNI tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Sedangkan di Makasar, menurut data yang dihimpun PPNI tahun 2009 menunjukkan 51 % perawat mengalami stres saat menjalankan tugas. Tingkat stres terlihat dari seringnya perawat merasa pusing dan lelah. Istirahat semakin minim karena beban kerja yang terlalu tinggi (www.ujungpandangekspres.com,2009).

Di samping mengalami stress kerja para perawat juga mengalami adanya konflik antar peran dikarenakan adanya profesi ganda. Di rumah sebagai ayah atau ibu dan juga anggota keluarga dengan segala masalah, dan di rumah sakit sebagai perawat dengan segala persoalannya. Tentunya kedua jenis peran membawa beban yang tidak ringan. Cinamon et al (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Beberapa penelitian melaporkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Menurut Triaryati (2002) tuntutan untuk menyeimbangkan antara tugas pekerjaan sebagai perawat dan tuntutan sebagai anggota keluarga berpotensi menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yang

berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, meningkatkan *absenteeism* (kemangkiran kerja) dan menurunkan motivasi karyawan.

Abbot, Cieri & Iverson (1998) mengatakan pengaruh konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga telah digolongkan sebagai *causal factors* dari *absenteeism*, rendahnya *job satisfaction* dan motivasi. Dan ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan *permanent withdrawal behavior* dari turnover karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (1985) seperti dikutip oleh Aminah (1995), penelitian yang dilakukan pada wanita yang telah menikah dan bekerja di Malaysia, membuktikan bahwa wanita mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang juga mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja dan juga kepuasan hidup.

Konflik pekerjaan-keluarga akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mereka memiliki sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya sedangkan karyawan yang tidak puas adalah yang mempunyai perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Ketika kita bekerja dan merasakan kepuasan dalam bekerja maka kita akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kita. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal.

Wexley dan Yukl (2000) dalam wikipedia Indonesia mengartikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi aspek-aspek sebagai berikut : upaya kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain,

penempatan kerja, struktur organisasi. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kesehatan, kemampuan, pendidikan. Jadi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan salah satunya berpengaruh dalam keluarga dan pekerjaan.

Sedangkan menurut Spector (1997) *Job satisfaction is an attitude associated with the degree to which people like or dislike their job. A low level of job satisfaction predicts negative attitudes and behaviour in the work context, such as absenteeism, external turnover and reduced productivity.*

Melihat dampak konflik pekerjaan-keluarga yang berakibat rendahnya kepuasan kerja maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada di sekitar individu yaitu dukungan sosial (*social support*). Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992) mengartikan dukungan sosial sebagai tersedianya hubungan sosial, baik yang berasal dari atasan, teman profesi maupun keluarga.

Untuk memperoleh kepuasan kerja yang optimal pada seorang individu maka perlu dibutuhkannya suatu bentuk dukungan sosial baik itu berasal dari keluarga (pasangan hidup), rekan kerja, dan atasan. Menurut House (1981) dalam Deeter dan Ramsey (1997), seseorang memiliki dukungan sosial yang baik maka dia dapat meredam stress yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Sehingga apabila seorang karyawan memiliki dukungan sosial yang tinggi maka akan mengelola stress kerja yang dihadapi dengan baik dan memandang stress kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat memberikan dampak yang positif terhadap karyawan.

Dukungan sosial (*social support*) telah ditunjuk sebagai moderator antara stres dan kesejahteraan psikologis (e.g., Cohen & Wills, 1985 dalam Freese, 1999). Carlson and Perrew (1999) mempelajari dukungan keluarga dan dukungan kerja sebagai variabel independen dan sebagai moderator dalam peran stress (*role stressors*) dan konflik pekerjaan-keluarga dan mereka menyimpulkan bahwa dukungan sosial dapat dikonseptualisasikan sebagai variabel yang secara langsung mempengaruhi stres yang dirasakan. Menurut Mac Ewen dan Barling (1988) seperti dikutip oleh Aminah (1997) mengatakan adanya pengakuan konsekuensi psikologis yang negatif dari konflik pekerjaan-keluarga telah mengarahkan perhatian terhadap peran dukungan sosial dalam mengurangi konflik ini.

Peran perawat yang sangat penting dalam rumah sakit dan juga peran ganda yang mereka alami yaitu adanya konflik pekerjaan-keluarga bisa memicu rendahnya kepuasan kerja maka diperlukan dukungan sosial untuk mengurangi efek konflik tersebut. Berdasarkan uraian fakta-fakta mengenai konflik pekerjaan-keluarga yang bisa mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja maka peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja pada perawat dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi.

## B. Rumusan Masalah

Dari uraian-uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja pada perawat?
2. Apakah dukungan sosial memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja?

## C. Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam pembahasan maka perlu adanya pembatasan masalah yaitu :

1. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.
2. Penelitian ini fokus menganalisa pengaruh konflik pekerjaan-keluarga.
2. Responden yang dituju adalah perawat rawat jalan dikarenakan perawat rawat jalan bisa mengalami beban kerja tinggi ketika bekerja pada dokter yang mempunyai banyak pasien. Responden sudah bekerja minimal satu tahun, pegawai tetap dan sudah berkeluarga.

#### D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja dimoderasi oleh variabel dukungan sosial.

#### E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan terhadap permasalahan tentang kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada perawat.
2. Sebagai sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan sumber daya manusia dan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen rumah sakit.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek di bidang perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

## F. Sistematika Penelitian

### BAB I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

### BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang dasar-dasar teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja dan dukungan sosial.

### BAB III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang prosedur penelitian dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

### BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini membahas tentang hasil pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner yang dijadikan alat pengumpul data.

### BAB V : Penutup

Bab ini membahas tentang simpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, saran-saran, dan keterbatasan penelitian yang berguna bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian.