

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Keluarga *sakinah, mawaddah, wa rahmah* merupakan istilah sekaligus doa yang dipanjatkan dan diharapkan oleh para *muslim* dan *muslimah* yang telah menikah. Dalam bahasa Arab *sakinah* berarti kedamaian, ketenangan, ketentraman dan aman. *Mawaddah* berarti cinta atau sebuah harapan dalam keluarga. Sementara *rahmah* memiliki arti kasih sayang, tentunya hal ini bukan sekedar semboyan belaka dalam ajaran islam, tetapi merupakan tujuan pernikahan bagi mereka yang mampu membina keluarganya.

Dalam keluarga, suami dan istri masing-masing menjalankan perannya dengan penuh semangat, memberikan dukungan dan saling membantu untuk menutupi kekurangan. Sebagaimana dalam Al-qur'an dijelaskan bahwa suami dan istri diibaratkan seperti pakaian yang saling menutupi kekurangan dan kelebihan masing-masing. Menurut Islam peranan laki-laki dalam keluarga adalah sebagai penanggung jawab, pelindung dan pemimpin keluarga. Suami yang berkewajiban memberi nafkah istri sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 34 yang artinya, kaum lelaki (suami) itu penanggung jawab atau pelindung bagi wanita (istri) karena Allah telah melebihkan sebagian mereka atau sebagian yang lain dan karena mereka telah memberikan nafkah sebagian harta dari mereka, maka wanita yang baik adalah yang taat (kepada Allah dan suaminya) lagi memelihara diri ketika suaminya pergi sebagaimana Allah telah menjaga mereka. Sementara seorang ibu atau istri tidak diwajibkan untuk mencari nafkah

namun wajib menjaga keluarga dan suaminya. Sebagaimana dijelaskan HR. Muslim dan Ibnu Majah, kesenangan dunia yang paling baik adalah istri yang *salehah*, kalau engkau merasa gembira dan kalau engkau bepergian maka ia menjaga nama baikmu. Demikian juga dalam budaya Jawa, istri menempati posisi dibawah suami dengan istilah *suargo nunut neroko katut*. Demikian juga dalam masyarakat, peranan wanita adalah sebagai pengatur rumah tangga. Menurut Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Bab VI pasal 34 ayat 2, istri wajib mengatur urusan rumah tangga saja dengan sebaik-baiknya. Meskipun dalam kenyataannya perempuan tidak hanya mengatur rumah tangga saja namun ada juga beberapa yang berperan sebagai pencari nafkah untuk keluarganya.

Selain berperan sebagai istri dan ibu rumah tangga, perempuan juga memiliki peranan lain, yaitu sebagai wanita karir atau memiliki peran ganda. Pendorong wanita bekerja antara lain untuk membantu mencari nafkah keluarga dan untuk memperbaiki taraf hidupnya (Fayumi, 2001). Wanita dalam agama Islam diperbolehkan bekerja apabila dapat memberi manfaat untuk dirinya dan keluarganya, namun demikian peranan wanita dalam bekerja dapat menimbulkan pertentangan atau konflik dalam peran keluarga dan pekerjaan. Bagi perempuan yang memilih untuk memiliki peran ganda, baik sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga, tentunya membawa banyak resiko yang apabila tanggung jawab dari salah satu bidang, atau bahkan keduanya tidak mampu dilaksanakan dengan baik. Namun, kebanyakan perempuan memilih untuk bekerja karena ia menginginkan berkarir selayaknya laki-laki dan tidak hanya bergulat dengan urusan rumah tangga. Karir merupakan jenjang jabatan dalam pekerjaan yang

diperoleh oleh seorang karyawan selama karyawan tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu karyawan yang mempunyai kinerja baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik. Hal ini akan sukar untuk ditinggalkan apabila perempuan yang telah berumah tangga, namun telah memiliki karir yang baik dalam pekerjaannya.

Pengaruh gerakan emansipasi wanita di Indonesia menuntut peran ganda bagi perempuan. Seorang perempuan atau wanita dapat memasuki bidang dan tugas yang biasanya dilakukan oleh laki-laki, namun demikian tetap mengemban dan menjalankan tanggung jawab dan kodratnya sebagai perempuan seperti mengandung dan merawat anak, melayani suami, mengerjakan tugas-tugas rumah tangga dan menjaga kehormatan sebagai istri. Dengan adanya dua peran tersebut, maka ia harus menjalani peran ekstra yakni sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir.

Peran seorang istri untuk rumah tangga sebenarnya sangat sulit ditinggalkan. Sosok ibu yang bekerja diluar rumah dapat menyebabkan anaknya akan diasuh oleh orang lain dan kemungkinan anak tersebut berulang kali harus menyesuaikan diri dengan suasana yang berbeda (baru) dan orang-orang baru, hal tersebut dapat memberikan dampak negatif dalam tumbuh kembang anak. Hal ini dikarenakan sosok ibu diperlukan bagi anak dalam proses identifikasi, dimana proses tersebut merupakan proses yang sangat bermanfaat bagi pertumbuhan dan perkembangan anak. Seorang ibu yang bekerja jauh dari keluarga akan menyebabkan anak kurang terkontrol dan kurang dalam pengawasan, hal ini merupakan salah satu penyebab timbulnya kenakalan anak. Penelitian yang

dilakukan oleh Bombly (2003), mengungkapkan bahwa anak yang kurang mendapat perhatian dan kasih sayang dari ibunya, maka akan mengalami *maternal deprivation*, yang mana hal tersebut akan menyebabkan anak mengalami kesulitan emosional, dan hambatan dalam pola berfikirnya. Tidak di pungkiri bahwa wanita karir lebih banyak waktunya untuk pekerjaan. Sebagai seorang ibu maupun istri yang bekerja, ia terlalu letih akibat beban kerja yang telah dilaluinya dalam pekerjaan, sehingga kurang memiliki energi untuk melayani suami dan anaknya. Kekhawatiran seorang suami untuk mengizinkan istrinya bekerja disebabkan akan timbul pengasuhan yang tidak maksimal untuk anak dan pekerjaan rumah yang terbengkalai karena kesibukan istri. Selain itu, akan memicu pula ketidak harmonisan karena timbul terjadinya persaingan karir antara suami dan istri, maupun hal-hal lain yang bersifat kecemburuan. Oleh karena itu, perannya sebagai pengatur rumah tangga akan terganggu dan kurang dalam memenuhi kebutuhan keluarga seperti kebutuhan kasih sayang dan perhatian bagi anak dan suaminya.

Hal inilah yang mengarah pada terjadinya ketidak seimbangan antara peran perempuan dalam mengurus rumah tangga sebagai istri atau ibu dan perannya dalam pekerjaan sebagai wanita karir. Ketidak seimbangan ini dapat memicu timbulnya konflik apabila terus-menerus terjadi.

Seorang perempuan yang memiliki peran ganda akan mengalami konflik dalam dirinya, hal ini disebabkan karena ia dihadapkan pada pilihan-pilihan yang sulit antara pekerjaan dan keluarga. Sering timbulnya konflik peran tersebut disebabkan karena salah satu dari peran menuntut lebih banyak waktu dan lebih

banyak perhatian, seperti terlalu banyak waktu yang diluangkan untuk pekerjaan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan kewajiban seorang perempuan dalam rumah tangganya baik sebagai ibu ataupun istri. Begitu pula sebaliknya, bisa saja urusan keluarga mencampuri urusan pekerjaan, misalnya ketika sedang merawat anak yang sedang sakit akan menghalangi seseorang untuk datang ke kantor (Susanto, 2010). Dengan demikian, konflik pekerjaan-keluarga merupakan sebuah kondisi dimana tuntutan mengarah pada peran perempuan (sebagai istri maupun ibu) di keluarga dan peran dalam pekerjaan tidak bisa di penuhi sesuai dengan harapan atau tuntutan. Dengan kata lain, konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena adanya beban keluarga (tanggung jawab untuk mengurus dan mengatur rumah tangga) dan beban kerja (tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan). Apabila antara beban keluarga dan beban kerja terjadi tidak seimbangan, maka hal tersebut akan mempengaruhi timbulnya konflik pekerjaan-keluarga wanita tersebut.

Beban keluarga adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kewajiban sebagai anggota keluarga sesuai dengan tugas dan kemampuan seorang ibu, misalnya merawat dan menyiapkan kebutuhan keluarga, anak dan suami. Sedangkan beban kerja adalah lamanya seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja sumber daya manusia yang bersangkutan. Beban kerja erat kaitannya dengan kinerja, yang mana berkaitan pula dengan performanya. Apabila beban kerja berlebih, maka akan berpengaruh dengan kinerjanya, dimana hal ini akan berkaitan dengan penat dan tingkat kelelahan karyawan. Akibatnya, apabila wanita telah bekerja dengan beban kerja

yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap kondisinya tatkala ia harus mengerjakan peran sebagai istri atau ibu rumah tangga.

Terjadinya konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Hal ini disebabkan apabila urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga, tekanan sering terjadi pada individu untuk mengurangi waktunya dalam bekerja dan meluangkan waktu lebih banyak untuk keluarga. Selain hal tersebut, keinginan seorang wanita untuk lebih dekat dengan keluarganya, menghabiskan waktu bersama anak dan suami juga akan terganggu apabila pekerjaan yang saat ini tengah ditangani membutuhkan perhatian lebih. Sehingga terjadi konflik batin dalam dirinya, dan mengarah pada stres kerja (Judge *et. al.* 2013). Seperti yang diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (2014), bahwa seseorang yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga akan merasakan ketegangan dalam bekerja, dimana konflik ini bersifat psikologis sehingga gejala yang terlihat pada individu yang merasakan konflik pekerjaan-keluarga diantaranya rasa bersalah, kegelisahan, keletihan, dan frustrasi. Akibatnya, segala beban keluarga dan beban kerja yang berdampak pada konflik pekerjaan-keluarga, juga akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Peran ganda dapat dialami oleh siapa pun bagi wanita yang telah menikah dan memiliki pekerjaan. Salah satunya dialami oleh perawat pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia yang berlokasi di jalan Urip Sumohardjo, Sambong, Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Perawat wanita yang telah menikah, tentu memiliki kewajiban dalam mengurus dan mengatur rumah tangga, termasuk memberi waktu luang bagi suami dan anak. Di sisi lain, ia juga memiliki tanggung

jawab kerja yang tidak bisa ditinggalkan, apabila keluarga membutuhkannya. Hal inilah yang terjadi pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia, dimana tiap-tiap perawat memiliki jam kerja yang terbagi dalam tiga shift. Shift 1 bekerja pada pukul 06.00 – 14.00, shift 2 bekerja pada pukul 14.00 – 22.00, dan shift 3 bekerja pada pukul 22.00 – 06.00. Perawat diharuskan profesional dalam menjalankan pekerjaannya, namun di sisi lain, ia juga memiliki kewajiban dalam mengurus rumah tangganya. Sehingga apabila terjadi kesenjangan peran dan pembagian waktu untuk keluarga tidak cukup, hal ini dapat menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja sumber daya manusia tersebut. Berikut adalah tabel kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap**  
**Periode Juli – Desember 2017**  
**Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia Batang**

<b>NO</b>	<b>KATEGORI</b>	<b>JUMLAH</b>
1	BAIK	58
2	CUKUP	30
<b>TOTAL</b>		<b>88</b>

Keterangan :

<b>KATEGORI</b>	<b>NILAI</b>
Sangat Baik	90 – 100
Baik	70 – 89
Cukup	50 – 69
Kurang	30 – 49
Tidak Perform	≤ 29

Sumber : Dokumen Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia

Tabel di atas menunjukkan bahwa perawat pada instalasi rawat inap di Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia memiliki rata-rata nilai kinerja kategori baik dan cukup baik. Dimana jumlah perawat dengan nilai kategori baik sebanyak 58 perawat, sedangkan dengan nilai kategori cukup baik sebanyak 30 perawat.

Berdasarkan data tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Keluarga dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Qolbu Insan Mulia)**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pengaruh beban keluarga dan beban kerja terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan-keluarga sebagai variabel intervening. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga?
3. Bagaimana pengaruh beban keluarga terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga.



2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban keluarga terhadap kinerja.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari segi manfaat, penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pihak-pihak terkait dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan dan pembelajaran baru mengenai penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh beban keluarga dan beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga serta dampaknya terhadap kinerja sumber daya manusia.

##### **2. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang dapat digunakan untuk salah satu upaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang lebih baik.

### 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan mampu digunakan sebagai salah satu referensi penelitian dan menambah wawasan serta pengetahuan rekan-rekan akademisi, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen konsentrasi MSDM yang ingin mempelajari lebih mendalam tentang hubungan beban keluarga dan beban kerja terhadap konflik pekerjaan-keluarga serta dampaknya terhadap kinerja sumber daya manusia.