

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era RA Kartini wanita diidentikkan dengan penanggungjawab didapur serta mengurus anak, sekarang tampaknya perjuangan RA Kartini semakin terlihat. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Grant Thomson menunjukkan meningkatnya posisi senior pada perusahaan di dunia yang diisi oleh wanita. Sebuah studi tersebut menunjukkan bahwa wanita Indonesia termasuk yang tertinggi di dunia pada posisi penting di perusahaan. Pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Persentase jumlah pekerja wanita mencapai 50 % lebih besar dibandingkan dengan jumlah pekerja laki-laki. Maka tidak heran apabila di era global saat ini kita banyak melihat perempuan bekerja.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) mencatat total pekerja wanita setiap tahunnya bertambah. Pada tahun 2015, 38 persen dari 120 juta pekerja di Indonesia adalah wanita (Badan Statistik Pusat, 2015). Sedangkan pada wilayah Jawa Tengah pekerja wanita mencapai 6.709.8365 orang (Provinsi Jawa Tengah Dalam Angka, 2015). Di era global ini, tingkat persentase wanita di dunia kerja mulai naik sejak tahun 1960an (U.S Census Bureau, 2003). Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan secara kuantitas, pekerja wanita adalah faktor tenaga kerja yang potensial. Adanya tuntutan untuk membantu ekonomi keluarga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Pandji Anoraga, 1998).

Berdasarkan dengan kodratnya wanita sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi pekerja wanita dapat menimbulkan konflik peran ganda yaitu konflik pekerjaan-keluarga pada seorang wanita yang bekerja. Konflik pekerjaan-keluarga berhubungan kuat dengan stres dan kecemasan yang dialami oleh wanita dibandingkan dengan laki-laki (Frone, 2000). Serta berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang sampai saat ini tidak dapat di hilangkan, ialah tanggung jawab untuk mengatur keluarga serta membesarkan anak. Pergantian kodrat seorang wanita dari istri serta ibu rumah tangga menjadi wanita karier menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career*. (Mauther, 2000) menemukan wanita ataupun laki-laki sudah menaikkan tanggung jawabnya pada pekerjaan serta menjaga anak, keadaan pekerjaan serta pemenuhan kebutuhan rumah tangganya.

Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Beutell (2010), Kinnunen, Feldt, Mauno, dan Rantanen (2010), serta Kosek dan Ozeki (1998), menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik dua dimensi. Dimensi pertama mengindikasikan sumber munculnya konflik berasal dari peran dalam pekerjaan yang mengganggu peran dalam keluarga (konflik-pekerjaan-keluarga), sedangkan dimensi kedua mengindikasikan sumber munculnya konflik berasal dari peran dalam keluarga yang mengganggu peran dalam pekerjaan (konflik-pekerjaan-keluarga). Untuk selanjutnya, frasa konflik pekerjaan-keluarga akan mengacu pada dua hal sekaligus, yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

Pengaruh hubungan antara konflik pekerjaan serta variabel-variabel yang terkait lainnya secara garis besar telah diteliti pada karyawan di berbagai macam pekerjaan, seperti pada karyawan di perusahaan Dual Career Couple di Jabodetabek (Christine W.S Megawati Oktorina, & Indah Mula, 2010), pada perawat instalasi rawat inap jiwa di RSJ prof. dr. Soerojo Magelang (Andriyani Novitasai, 2015), pada karyawan hotel (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005), pada profesor (Namasivayam & Zhao, 2007), pada personel polisi (Rathi & Barath, 2013), dan pada prajurit TNI di Akademi Militer Magelang. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian ulang untuk memperkuat hasil penelitian pada perawat.

Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang riskan untuk merasakan konflik peran ganda (konflik pekerjaan keluarga). Perawat merupakan salah satu tenaga tim kesehatan yang mempunyai waktu paling lama mengadakan kontak dengan pasien yang berperan dalam merawat, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan (Robert Priharjo dan Taylor C. Lillis C. Lemone, 1989). Seorang perawat yang paling sering berinteraksi dengan pasien selama 24 jam harus berada di sisi pasien dengan memberikan perawatan kesehatan pada pasien. Sehingga perawat memiliki karakter pekerjaan seperti beban kerja yang berat dan memiliki potensi stres kerja tinggi, terutama jika banyak pasien yang dirawat. Waktu kerja yang tidak ada hari libur, serta sistem kerja shift yang memungkinkan perawat bekerja malam hari (Patet et al, 2008: 39).

Selain permasalahan yang dihadapi tersebut, sistem kerja yang membosankan serta perilaku pasien yang kadang emosional, masalah yang dapat menimbulkan stres kerja perawat yaitu keterbatasan sumber daya manusia serta peran sebagai wanita karier untuk mencukupi kebutuhan rumah tangga serta sebagai istri yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, serta perhatian lebih. Hal tersebut memungkinkan perawat rentan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Contoh konflik pekerjaan-keluarga yaitu ketika perawat diharuskan untuk bekerja lembur oleh pihak Rumah Sakit, menjadikan perawat tersebut tidak dapat menghabiskan waktu dan berkumpul dengan keluarganya.

Secara umum, adanya hubungan tali perasaudaraan ditempat kerja yang terjaga akan menimbulkan dampak positif yang baik, menambah semangat dalam bekerja serta dapat mengurangi stres yang ditimbulkan karena adanya konflik pekerjaan keluarga. silaturahmi hal yang penting dalam kehidupan, baik dalam keluarga, tempat kerja dan masyarakat. Di tempat kerja silaturahmi harus terjalin dengan baik sehingga ada kehangatan dalam berkomunikasi dan kerja sama yang baik. apabila salah satu rekan kerja ada yang mengalami masalah dalam keluarga atau apapun mereka dapat berbagi cerita . sehingga, mereka tidak merasa sendirian, mendapat dukungan, merasa di perhatikan di hargai serta dicintai. Terlebih lagi perasaudaraan yang terjalin antar sesama muslim, yang biasa kita kenal dengan nama ukhuwah islamiyah. Hal ini sudah diajarkan oleh Rasulullah saw.

Ukhuwah Islamiyah ialah perasaudaraan yang dijalin antara sesama umat muslim dengan saling menghormati dan saling mengasihi. Umat muslim yang

mempererat Ukhuwah Islamiah akan menjadi satu kekuatan yang kuat serta tidak akan tergoyahkan. Menjadi keutamaan yang disyariatkan oleh Islam untuk menjalin ukhuwah antara sesama manusia yang memiliki keimanan dan agama yang sama yaitu Islam. Beberapa akhlak dalam menjalin Ukhuwah Islamiah adalah senantiasa berbuat kebajikan dan beramal shaleh secara ikhlas. Oleh karena itu, ukhuwah islamiyah bisa menjadikan suatu pekerjaan lebih berharga, sehingga dapat mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja.

Berdasarkan dari latar belakang diatas peneliti bermaksud untuk membuat sebuah penelitian mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja pada kinerja dengan menjadikan perawat wanita sebagai subjek dari penelitian. Selain itu, rancangan penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis efek pemoderasian ukhuwah islamiyah pada konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja terhadap kinerja. Sehingga, judul dari penelitian yang peneliti ajukan yaitu **Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Ukhuwah Islamiyah Sebagai Variabel Pemoderasi**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diwujudkan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja?
2. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja perawat wanita?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita?

4. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja perawat wanita dengan moderasi ukhuwah islamiyah?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita dengan moderasi ukhuwah islamiyah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dari pertanyaan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh konflik pekerjaan keluarga pada stres kerja
2. Menganalisis dan menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada kinerja perawat wanita
3. Menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja pada kinerja perawat wanita
4. Menganalisis dan menguji pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja perawat wanita dengan moderasi ukhuwah islamiyah
5. Menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita dengan moderasi ukhuwah islamiyah

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan acuan pada penelitian selanjutnya bahwa ukhuwah

islamiyah terbukti bisa menjadi variabel pemoderasi yang dapat meningkatkan maupun menurunkan pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai berikut :

a) Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan masukan atau bahan acuan untuk menilai organisasi, sehingga organisasi bisa meningkatkan kinerja para perawat dengan mengurangi bahkan menyelesaikan masalah terkait konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga dan stres kerja dengan cara meningkatkan ukhuwah islamiyah terutama dari rekan kerja para perawat sehingga dapat mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja.

a) Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang adanya ukhuwah islamiyah ternyata dapat mengurangi dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja SDM.