

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir ini perkembangan tenaga kerja wanita di Indonesia mengalami banyak perubahan dalam ketenagakerjaan. Hal ini ditandai tidak hanya laki-laki saja yang bekerja untuk mencari nafkah namun banyak sekali wanita yang mulai bekerja untuk membantu suami. Sehingga membuat wanita memiliki emansipasi dalam kesetaraan gender yang sederajat dengan pria, memiliki peluang dalam mendapatkan pekerjaan. Pada jaman dulu wanita yang sudah berumah tangga identik untuk diam dirumah mengurus keluarga dan anak-anak sehingga sebagai wanita banyak yang tidak peduli tentang pendidikan, dan suamilah sebagai pencari nafkah untuk keluarga. Namun sekarang anggapan itu mulai hilang karena pada masa kini banyak wanita yang peduli dengan pendidikan tinggi untuk bisa berkarir meskipun statusnya sebagai ibu rumah tangga dan membantu suami dalam menafkahi keluarga. Karena muncul banyak fenomena jika ingin memiliki keluarga yang sejahtera maka tanggungjawab bersama antara istri dengan suami.

Hasil dari penelitian Bernhard Tewal dan Florensia B. (2014) jika semakin tinggi tingkat konflik peran seorang wanita maka akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja atau sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran menyebabkan semakin tingginya kinerja wanita adanya pengaruh positif yang signifikan dari konflik peran terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2013) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif

terhadap kinerja. Menurut Ashfaq Ahmed dan M. Ramzan (2013) stres kerja yang dialami SDM di suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, apabila seorang SDM mengalami stres kerja maka kinerja yang akan dicapai akan menurun. Sedangkan menurut Khuzaeni et al., (2013) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Tabel 1.1

Kehadiran perawat RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo 2017

No.	Bulan	Kehadiran (%)
1.	Januari	98
2.	Februari	93
3.	Maret	93
4.	April	91
5.	Mei	90
6.	Juni	90
7.	Juli	91
8.	Agustus	89
9.	September	89
10.	Oktober	97
11.	November	98
12.	Desember	97
Rata-rata		93

sumber : Bagian kepegawaian RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo 2017

Tabel 1.1 menunjukkan adanya fluktuasi presensi kinerja SDM rata-rata 93%. Sering terjadi kemangkiran dalam bekerja, sehingga kinerja SDM menjadi topik perhatian oleh manajemen RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo sebagai perusahaan pelayanan masyarakat. Pihak rumah sakit perlu memperbaiki kualitas

dan kuantitas perawat sesuai dengan prosedur yang ada dalam pencapaian target. Kurangnya dukungan supervisor sangat dirasakan oleh perawat sehingga SDM bermalas-malasan untuk bekerja dan tidak sungguh-sungguh. Perawat yang tidak berangkat sesuai jadwal dikarenakan alasan urusan keluarga. Faktor lain juga berhubungan stres kerja SDM yang tinggi. Sebagai wanita karir dengan status sudah menikah dituntut untuk bisa menjalankan dua peran sekaligus yaitu bertanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai istri, ibu rumah tangga dan mengurus anak-anaknya dan disisi lain harus bisa berkonsentrasi dengan tanggung jawab pekerjaannya. Jika hal tersebut tidak mampu dijalankan dengan baik dan adanya faktor tidak mampu membagi waktu dengan baik, seorang ibu akan mudah marah dengan anak maupun suami hingga terjadi kerenggangan dalam keluarga dan kurang perhatian terhadap anak, maka akan menimbulkan konflik keluarga.

Netemeyer *et al.*, (dalam Hennessy, 2015) mendefinisikan konflik peran ganda (*dual conflict*) sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan tuntutan yang mengganggu pekerjaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Dimana dikatakan konflik peran ganda (*dual conflict*) merupakan konflik yang terjadi dari tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Jika konflik terjadi secara terus-menerus akan menjadi tekanan psikologis bagi SDM tersebut sehingga mengganggu produktivitas SDM yang berdampak pada kinerjanya. Seharusnya dengan adanya konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami oleh SDM dukungan supervisor perlu juga diperhatikan. Jika tidak segera ditangani konflik peran dapat mengganggu kinerja SDM dalam bekerja dan

berpengaruh pada kualitas hubungan kehidupan keluarga SDM tersebut. Selain itu berdampak besar dalam mencapai tujuan perusahaan, jika kinerja SDM menurun akan merugikan perusahaan namun sebaliknya jika kinerja SDM baik akan menghasilkan profit bagi perusahaan. Sehingga kinerja SDM perlu perhatian lebih dari supervisor agar para SDM bisa menjalankan peran antara tanggung jawab keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan bisa berjalan dengan seimbang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena uraian di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah kurang maksimalnya kinerja perawat di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi. Hal tersebut juga didukung dengan terjadinya research gap. Dengan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana meningkatkan kinerja SDM” pada RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo Purwodadi sehingga pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda, stres kerja terhadap kinerja SDM di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo?
2. Bagaimana pengaruh dukungan supervisor dalam memoderasi konflik peran ganda dan stres kerja di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo?
3. Bagaimana menyusun model peningkatan kinerja SDM di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda, stres kerja terhadap kinerja SDM di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo.
2. Mendiskripsikan dan menganalisis dukungan supervisor dalam memoderasi konflik peran ganda dan stres kerja di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo.
3. Menyusun model peningkatan kinerja SDM dengan moderasi dukungan supervisor di RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan berguna bagi SDM dan pihak-pihak lain yang ingin mempelajari lebih dalam mengenai masalah-masalah yang berkaitan sumber daya manusia dan selanjutnya akan berguna untuk bekal apabila terjun ke dunia kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan study perbandingan peneliti selanjutnya mengenai konflik peran ganda, stres kerja terhadap kinerja SDM dengan dimoderasi oleh dukungan supervisor, dan menginspirasi peneliti lain mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini untuk lebih baik lagi dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen RSUD Dr. R. Soedjati Soemodiardjo terutama dalam meningkatkan kinerja SDM.

