

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tempat pelayanan kesehatan masyarakat merupakan tempat terpenting untuk masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Kesehatan adalah aset paling penting yang dimiliki manusia sehingga manusia membutuhkan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan hak-hak yang harus didapatkan oleh masyarakat karena sudah tertulis dalam Undang-Undang nomor 23 tahun 1992. Undang-Undang nomor 23 tahun 1992 menjelaskan tentang kesehatan dan hak-hak dalam mendapatkan jaminan kesehatan bagi warga negara Indonesia. Salah satu tempat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Salah satu tenaga medis yang ada di rumah sakit adalah perawat. Pekerjaan menjadi seorang perawat tidak dapat dilakukan oleh semua orang karena harus didasari dengan ilmu-ilmu dan memiliki ijin praktek perawat. Seseorang yang berprofesi sebagai perawat adalah individu yang telah dinyatakan lulus dalam prodi keperawatan didalam maupun diluar negeri dan telah mengikuti profesi ners (Hk.02.02/Menkes/148/1/2010).

Perawat merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam rumah sakit. Tugas penting perawat yaitu memberikan pelayanan dan merawat pasien selama 24 jam. Berdasarkan data Badan Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) total sumber daya manusia kesehatan pada tahun 2017 sebanyak 1.143.494 sedangkan tenaga kesehatan terdiri dari 836.466. Tenaga kesehatan sebanyak (73,15%) tenaga penunjang kesehatan sebanyak (26,85%) dan tenaga kesehatan terbanyak yaitu keperawatan sebanyak (30,19%) (Budijanto, 2018). Almasitoh (2011) menyatakan bahwa Perawat merupakan pekerjaan yang banyak diminati oleh wanita. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu subjek berinisial S yang mengatakan *“sebagian besar perawat biasanya seorang wanita, kaya di rumah sakit ini sebagian besar seorang perawatnya adalah wanita”*

Bagi perawat wanita yang sudah menikah harus bisa mengatur waktu bekerja dan mengurus kebutuhan rumah tangga. Wanita yang sudah menikah dan memutuskan untuk bekerja cenderung akan mengalami konflik peran ganda. Luthans (Triono & Prayitno, 2017) menyatakan bahwa Individu yang mengalami konflik peran adalah individu yang memiliki lebih dari satu peran yang harus dijalankan dalam waktu yang bersamaan. Seseorang yang memiliki lebih dari satu peran akan memiliki waktu yang terbatas maka dari itu harus dapat membagi waktu dengan baik antara peran satu dengan peran yang lainnya. Barnett & Hyde. Jimenez dkk (Mayasari, 2014) juga berpendapat bahwa ketidak sejajaran antara keluarga dan pekerjaan dapat disebut dengan konflik peran. Menjadi seorang ibu rumah tangga dan menjadi wanita karier kemungkinan besar terjadi konflik peran. Sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaan (frone dan koper, 1992). Konflik peran terjadi ketika terdapat keijakan atau tuntutan berbeda dan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan individu bahkan berdampak pada penurunan komitmen dan kinerja organisasi. Konflik peran ganda dapat menurunkan kepuasan kerja, menurunnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar dan meningkatnya absensi. Hal ini merupakan

Konflik peran ini juga terjadi pada perawat wanita di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang sudah berumah tangga. Ruslina, (2014) mengatakan bahwa konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran dan akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Harter dkk (2004) mengatakan bahwa bekerja adalah salah satu bagian penting dalam kehidupan manusia agar dapat memenuhi kebutuhan. Sebagian besar orang yang bekerja dapat menghabiskan rata-rata delapan jam sehari di tempat kerja, dan sebagian besar orang yang bekerja menghabiskan separuh waktunya untuk bekerja dari pada berkumpul dengan keluarga. Pernyataan tersebut merupakan salah satu alasan mengapa banyak wanita mengalami konflik peran ganda. Konflik peran

ganda umumnya juga dialami oleh beberapa perawat wanita yang sudah menikah yang bekerja di Rumah sakit hal ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 2 Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Wawancara pertama dilakukan kepada Perawat wanita RS Islam Sultan Agung Semarang yang berinisial D berusia 31thn tahun menyatakan :

“saya memutuskan untuk bekerja karena daripada saya dirumah gak ngapa-ngapain mendingan saya bekerja dan buat apa saya kuliah kalo saya gak bekerja nantinya. Tapi terkadang saya juga pernah berfikiran untuk berhenti kerja buat ngurus anak dan prioritasin anak apalagi kalo anak sakit dan pada gak bisa gantian sift dengan saya otomatis saya harus kerja kadang saya juga pengen jagain anak tapi saya punya kewajiban buat kerja jadi mau gak mau saya harus berangkat yah walau di tempat kerja saya masih kepikiran soal anak. Kadang anak dan suami saya juga minta saya suruh gak kerja dan suruh saya dirumah aja tapi gimana yah saya sudah merintis karier ini dari bawah saya kuliah dibidang ini dan saya ingin menyalurkan ilmu yang saya miliki”

Wawancara selanjutnya dilakukan kepada Perawat Wanita RS Islam Sultan Agung Semarang yang berinisial S berusia 37 thn menyatakan:

“saya memilih bekerja karena saya memulai karier saya dari bawah hingga bisa menjadi sekarang perjuangannya juga gak gampang buat mencapai semua ini jadi itu sih yang bikin saya memutuskan buat bekerja aja daripada saya berdiam diri dirumah, dan saya berfikiran juga banyak teman-teman perempuan saya yang sudah menikah dan mereka berprofesi seperti saya, kan biasanya kebanyakan perawat cewe mereka aja bisa kenapa saya gak, lagian kalo saya kerja saya juga bisa membantu perekonomian suami saya. Tapi kadang suami saya juga meminta saya buat berhenti kerja aja dan kadang itu juga jadi perdebatan yang bikin kita ribut tapi yah saya berfikir yaudahlah yang penting saya masih bisa menjalankan tanggung jawab saya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja juga. Tapi namanya seorang ibu yah yang sering ninggalin anak buat bekerja adalah keinginan pengen di rumah aja fokus ngurus anak tapi gimana lagi saya liat perjuangan saya buat sampe ketahap ini kan gak gampang juga, apalagi kalo anak rewel buat gak saya tinggal kerja dan kadang liat saya mau berangkat kerja dia nangis gitu yah saya sedih rasanya saya pengen dirumah buat nemenin anak saya tapi saya punya tanggung jawab dipekerjaan saya.”

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada 2 perawat RS Islam Sultan Agung Semarang dapat disimpulkan bahwa peneliti menemukan suatu permasalahan yang terjadi pada Perawat RS Islam Sultan Agung Semarang memiliki Konflik Peran Ganda. Perawat cenderung memiliki tekanan karir dan keluarga saat memutuskan meninggalkan anak untuk bekerja memenuhi kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Salah satu faktor dari seorang yang mengalami konflik peran ganda adalah kepuasan kerja semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik peran yang dirasakan semakin sedikit begitu sebaliknya. Setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda dan mempunyai caranya masing-masing agar dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas pada perusahaan karena semakin tinggi kepuasan seorang pegawai maka akan semakin tinggi dedikasi yang diberikan pegawai pada perusahaan. Perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kaswan (2015) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal itu adalah tingkat gaji dan tunjangan, promosi, kondisi saat bekerja, kepemimpinan dan bagaimana hubungan sosial karyawan itu sendiri.

Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung sulit bekerjasama dengan atasan dan pegawai lainnya, sering lalai saat mengerjakan tugas, sering bolos, dan terlambat dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung sulit untuk bertahan dalam perusahaan. Robbins & Judge (Juwita & Arintika, 2018) mengatakan jika seorang karyawan tidak puas dalam pekerjaannya maka ada empat respon yang diberikan yang pertama, yaitu sikap acuh tak acuh terhadap perusahaan dan akan membuat buruk perusahaan, yang kedua yaitu berbicara pada saat manajemen organisasi melakukan perubahan sesuatu untuk sesuatu yang benar, yang ketiga yaitu menunjukkan sikap ketidakpuasan dengan diam akan tetapi tetap berfikir optimis agar dapat memperbaiki keadaan, yang keempat yaitu meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Jika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan hal itu dapat menguntungkan perusahaan. Seorang karyawan yang

memiliki kepuasan kerja tinggi maka akan baik dalam bekerja dan dapat berdedikasi tinggi dalam pekerjaan

Mathis (2014) menyatakan bahwa ada dua alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena banyak penelitian yang mengungkap bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan bekerja dengan baik maka akan berpengaruh pada kemajuan sebuah perusahaan dan karyawan yang kurang puas dalam kerjanya akan mempengaruhi komitmen organisasinya dapat dilihat dari ketidak hadirannya dan keluar masuk.

Penelitian tentang konflik peran sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Srimulyani & Prastian (2014) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan *Work Family Conflict* Dan Komitmen Organisasi” penelitian ini memberikan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Subjek pada penelitian ini yaitu dosen di perguruan tinggi swasta di Madiun.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Churiah (2011) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi” penelitian ini memberikan hasil bahwa konflik peran dan kelelahan emosional berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Pada penelitian ini kepuasan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 26,9% terhadap konflik peran ganda pada guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang.

Berdasarkan penelitian Srimulyani & Prastian (2014) terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada subjek penelitian. Subjek penelitian yang peneliti gunakan yaitu perawat wanita yang sudah menikah di rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang, dan penelitian sebelumnya menggunakan subjek dosen di perguruan tinggi swasta di Madiun.

Churiah (2011) terdapat perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang terletak pada jumlah variabel. Penelitian ini hanya memiliki dua variabel sedangkan penelitian Churiah (2011) memiliki empat variabel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu: “apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah di Rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang”

C. Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang diatas telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk memperlihatkan apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis bagi penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi dalam dunia kerja sebagai ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang organisasi yang mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap konflik peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah.