

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik atau tidak (Umi Dwi P, Nury A.W2015). Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Salah satu faktor terpenting di dalam kinerja sumber daya manusia adalah mencapai tujuan yaitu bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Kinerja menjadi landasan yang diutamakan oleh organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan dalam organisasi tidak dapat tercapai, dengan kinerja baik, setiap sumber daya manusia dapat menyelesaikan beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Tenaga kerja di Indonesia telah mengalami perubahan dan perkembangan pesat saat ini. Hal itu dipengaruhi oleh peningkatan taraf hidup masyarakat untuk mengenyang pendidikan yang lebih baik khususnya jenjang pendidikan yang tinggi, dengan begitu masyarakat akan mendapatkan pekerjaan yang mapan dengan gaji tinggi guna memenuhi kebutuhan hidupnya masing-masing (Berharnd T, Florensia B 2014). Adanya kesetaraan *gender* bagi seorang wanita memberikan peluang yang sama seperti laki-laki untuk bekerja. Pada era dahulu wanita hanya menjadi ibu rumah tangga yang bekerja di dalam rumah. Dan ibu rumah tangga lebih cenderung memiliki sedikit wawasan.

Kinerja sumber daya manusia sangat penting, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu konflik peran, letak kendali (*locus of control*), ketidakjelasan peran, dan stress kerja. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga sumber daya manusia tersebut dapat mengukur kinerja mereka apakah dapat lebih atau tidak (Dinnul A.F (2017)).

Pada masa kini anggapan ibu rumah tangga yang tidak bekerja sudah tidak berlaku, karena untuk membangun keluarga yang sejahtera diperlukan kerjasama yang baik antara suami dan istri, hal ini telah memunculkan asumsi baru dalam masyarakat, dalam keluarga tidak hanya seorang suami yang bekerja tetapi istri pun juga ikut bekerja guna mendapatkan penghasilan lebih. Dalam artian, gaji suami bisa digunakan untuk kebutuhan hidup dan gaji istri digunakan untuk tabungan dalam keluarga. Peran wanita sebagai tenaga kerja manusia aktif dalam kegiatan mencari nafkah telah bekerja sesuai dengan passion yang dimilikinya.

Menurut Siti Ermawati (2016) Wanita yang berkakir adalah wanita yang melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya. Pada umumnya wanita yang berkakir merupakan wanita yang berpendidikan cukup tinggi dan mempunyai status yang cukup tinggi di dalam pekerjaannya, dan yang cukup berhasil dalam berkarya. Beberapa faktor yang mendorong wanita untuk berkarir antara lain faktor keadaan dan kebutuhan yang mendesak, faktor pendidikan, mengisi waktu kosong, mencari hiburan, dan mengembangkan bakat yang dimiliki. Menurut Wakirin (2017) wanita karir merupakan wanita yang mencintai dan menekuni suatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk

mencapai suatu kemajuan dalam hidup pekerjaan atau jabatan. Untuk berkarir yaitu harus menekuni profesi tertentu yang membutuhkan keahlian dan kemampuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bernhard T dan Florensia B.T (2014) mendapatkan hasil bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Dan penelitian yang dilakukan oleh Umi Dwi P dan Nuri A.W (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara konflik dan kinerja dosen. Kemudian penelitian yang dilakukan Al Azhar L (2013) mendapatkan hasil penelitian yaitu konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Menurut Rachel Natalya M., William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2018) mendapatkan hasil stress kerja berpengaruh signifikan negatif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dan penelitian yang dilakukan oleh Lanny S. Worang, Agusta L. Repi, Lucky O.H Dotullong (2017) mendapatkan hasil stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Cokroda Istri Ari S.D, dan I Made Artha W. (2016) mendapatkan hasil mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Namun penelitian diatas masih bersifat parsial dan tidak konsisten. Maka penelitian ini saya menggunakan stress kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian terdahulu dan menjadikannya komprehensif. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang merupakan sebuah instansi kesehatan yang berbasis syariah islam, memiliki keunggulan dalam pelayanannya, dan memiliki peralatan kesehatan yang lengkap dan modern. Keberhasilan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dalam menjalankan

fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan yang baik. Diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia bagian perawat. Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berinteraksi paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Salah satu penyebab utama masalah kinerja tenaga keperawatan adalah stres kerja. Profesi perawat merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap stres. Pelayanan kesehatan yang berkesinambungan dan sistematis serta peran dan tuntutan yang banyak sering memunculkan kondisi yang dapat memicu terjadinya stress kerja pada perawat. Sumber daya manusianya juga dituntut untuk berpartisipasi demi menunjang pelayanan keberhasilan rumah sakit. Kinerja sumber daya manusia yang berkualitas banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya bagaimana mengelola konflik dalam diri sumber daya manusia, di rumah sakit tersebut didominasi oleh SDM perempuan dari pada SDM laki-laki terutama bagi SDM yang bekerja sebagai perawat, karena jumlahnya lebih banyak dari pada unit SDM yang lain.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas bagaimana kinerja wanita karir dapat ditingkatkan dengan mengelola konflik peran ganda, menjaga kondisi agar tidak stres dalam bekerja, memiliki karakteristik yang mampu meletakkan kendali dalam bekerja, dan mempunyai kejelasan tanggung jawab maupun wewenang dalam bekerja pada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diambil dalam penelitian ini, maka pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kinerja karir wanita ?
2. Bagaimana pengaruh letak kendali (*locus of control*) terhadap kinerja wanita karir ?
3. Bagaimana ketidakjelasan peran terhadap kinerja wanita karir ?
4. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap stres kerja?
5. Bagaimana pengaruh letak kendali (*locus of control*) terhadap stres kerja?
6. Bagaimana pengaruh ketidakjelasan peran terhadap stres kerja?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja wanita karir?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai :

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir.
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja wanita karir.
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana ketidakjelasan peran terhadap kinerja wanita karir.
4. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana konflik peran terhadap stres kerja.
5. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana letak kendali (*locus of control*) terhadap stres kerja.

6. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana ketidakjelasan peran terhadap stres kerja.
7. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana stres kerja terhadap kinerja wanita karir.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan konflik peran, karakteristik individu, ketidakjelasan peran, dan stres kerja terhadap wanita karir.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan perilaku konflik peran, karakteristik individu, ketidakjelasan peran, dan stres kerja terhadap wanita karir.