

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era serba modern seperti sekarang ini, bukan menjadi hal yang tabu jika seorang wanita turut mengambil alih dalam tugas menghidupi keluarga dan tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, bahkan menganggap diri sendiri lebih rendah atau bergantung kepada pria. Sekarang masyarakat harus menerima kenyataan bahwa wanita mampu bekerja dan mempunyai karir yang memuaskan seperti pria. Beberapa dorongan yang membuat banyaknya wanita yang menjadi pekerja di antaranya adalah faktor ekonomi, pemenuhan standar hidup yang layak serta peningkatan permintaan tenaga kerja wanita (Chayaningdyah, 2009). Masuknya wanita ke dalam dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat, keluarga dan kehidupan individu yang bersangkutan.

Adanya dua pekerjaan dalam satu keluarga (suami-istri) menyebabkan peningkatan dalam hal kesejahteraan ekonomi keluarga dan masyarakat. Dua pendapatan diharapkan mampu memenuhi segala kebutuhan rumah tangga, termasuk biaya pendidikan anak. Di sisi lain konflik peran wanita yang bekerja merupakan salah satu konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan baik untuk keluarga, pekerjaan maupun secara individu (Nurnaizirah, 2015). Bekerja bagi kaum wanita selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan lingkungannya. Pergeseran peran wanita dari seorang ibu rumah

tangga menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* (Wirakristama, 2011).

Work-family conflict timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai anggota keluarga. Ching (dalam Rantika dan Sunjoyo, 2011). Keluarga dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari seorang ayah, ibu dan anak-anak. *Work-family conflict* muncul karena seorang karyawan yang tidak berada di tengah-tengah keluarga dalam waktu relatif lama. Hal ini ditegaskan oleh Burke (dalam Latifah, 2008) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu peran (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap peran yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua peran tersebut. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga.

Work-family conflict juga sering timbul ketika dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, di satu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung terjadinya *work-family conflict*.

Karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak cenderung mengalami *work-family conflict* karena adanya tekanan dari kedua domain keluarga dan pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu, wanita yang mengalami konflik peran dan adanya tekanan dari pekerjaan dan keluarga kemungkinan akan menurunkan tingkat keterlibatan dalam karir mereka atau mengurangi komitmen mereka untuk pekerjaan yang dijalankan. (Cinamon *et al.* (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan, serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya *work-family conflict*. Ketika seseorang mengalami *work-family conflict* mengakibatkan pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga berdampak terhadap kinerja.

Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga dihadapkan pada peran ganda. Dalam menjalani kehidupannya, beberapa wanita tetap menjalankan tugasnya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan menjalankan pekerjaan domestiknya, seperti mencuci, memasak, menyetrika, memandikan anak dan lain sebagainya. Tetapi, diluar tugas domestiknya sebagai ibu rumah tangga, ia tetap menjalankan kewajibannya sebagai pekerja di sektor publik. (www.Kompasiana.com). Timbulnya masalah dalam kedua peran yang dijalannya itu bisa memicu tingkat stres para wanita tersebut. Adanya intensitas peran ganda yang tinggi menjadi penyebab menurunnya kinerja karena wanita bekerja akan mengalami depresi, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Dari hasil penelitian Sianturi dan Zulkarnain (2013) menunjukkan

banyak konsekuensi negatif yang disebabkan oleh konflik peran ganda yang dialami oleh seseorang, tidak hanya berakibat pada dirinya sendiri tapi juga berakibat pada sikap kerja, keluarga, dan kehidupan sosialnya.

Dalam penelitian berjudul *The Role of Religiosity as a Coping Strategy in Coping with Work-Family Conflict and Achieving Employees' Well-Being* yang dilakukan oleh Achour and Boerhannoeddin (2011) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kesejahteraan keluarga dan berpengaruh *negative* terhadap *work-family conflict* meskipun tidak secara signifikan. Selain itu, penelitian tersebut menjelaskan bahwa *work-family* konflik berhubungan dengan kesejahteraan keluarga. Penelitian lain berjudul *Work-family Conflict and Job and Family Satisfaction Moderating Effect of Social Support Among Police Personnel* oleh Rathi (dalam Barath 2013), penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang *negative* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dikutip, dapat menunjukkan bahwa penelitian mengenai *work-family conflict* telah banyak dilakukan di beberapa Negara di luar Indonesia. Hal tersebut menjadikan peneliti ingin mengeksplor lebih luas lagi dengan melakukan penelitian tentang *work-family conflict* dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada konteks Indonesia. Budaya Indonesia yang berbeda dengan negara lain menjadikan cara pandang orang Indonesia tentang pekerjaan dan keluarga juga pasti berbeda. Menurut Lobel (1991), penelitian lebih lanjut juga perlu dilakukan untuk menginvestigasi tentang pengaruh dari *work-family conflict* terhadap

variable lain pada kelompok dan lingkungan sosial yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan masalah yang berkaitan dengan keluarga dan pekerjaan sangatlah terkait dengan budaya, norma, dan nilai sosial.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Permata Bunda yang merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Malang. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena di rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit bersalin yang karyawannya sebagian besar adalah wanita. Penelitian ini berfokus pada perawat wanita karena memiliki sistem kerja *shift*, yaitu sistem kerja yang membagi kelompok perawat berdasarkan waktu kerja yang terdiri dari pagi, sore dan malam. Peneliti mengacu pada penelitian Robert dan Michael (dalam Astra 2012) yang menyatakan bahwa sistem kerja *shift* memiliki hubungan yang memicu terjadinya *work-family conflict* . Seorang wanita dengan profesi sebagai perawat mempunyai peran ganda yang tentunya sebuah hal yang berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi. Ini terkait pula dengan pelayanan kepada pasien yang harus dilakukan semaksimal mungkin.

Terkait dengan pelayanan pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin permasalahan kinerja merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit , maka dari itu manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perawat tidak maksimal. Menurut Gibson (dalam Ilyas 2001), kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor psikologis yang terdiri dari, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor psikologis di dalamnya

tercakup pula konflik peran, dalam hal ini peran ganda pada perawat wanita yang sudah menikah.

Work-Family Conflict akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja menurut Rohmah (2015). Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, bahagia dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi (Bashir dan Ramay, 2010). Dalam penelitian Churiyah (2011) menyatakan adanya hubungan negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Bangun (2012) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Prawirosentono (2008) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman tentang *work-family conflict* serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan dalam pekerjaannya, oleh karena itu dibuat judul penelitian

“PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada RS.Permata Bunda?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita RS. Permata Bunda?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada RS. Permata Bunda?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita RS Permata Bunda
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita RS. Permata Bunda.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada RS. Permata Bunda.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Beberapa manfaat teoritis yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan terkait dengan *work-family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tinjauan dan disempurnakan pada penelitian selanjutnya dengan tema yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti dapat menerapkan teori dan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dan dipadukan dengan pengetahuan praktik yang ada di dalam tempat penelitian.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan bermanfaat bagi RS. Permata Bunda khususnya bagi manajemen rumah sakit. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan RS. Permata Bunda untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan *work-family conflict*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Fakultas Ilmu Administrasi

Diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan kepustakaan baik secara kualitas maupun kuantitas mengenai *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan proposal penelitian ini terdiri dari tiga bab yang merupakan satu rangkaian yang berurutan, yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan beberapa kajian empiris yang relevan dengan penelitian ini. Bab ini juga membahas kerangka dasar teori, yaitu teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian. Setelah itu, disusun sebuah model hipotesis yang digunakan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan, termasuk di dalamnya adalah rancangan penelitian, variabel yang digunakan beserta pengukurannya, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data beserta analisisnya.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum dari kondisi wilayah penelitian, pembahasan hasil pengumpulan data, dan analisis mengenai hasil tersebut.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi perusahaan maupun pihak lain yang terkait.