

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Saat ini, melihat suami istri bersama-sama bekerja untuk masa depan keluarga menjadi hal biasa. Perkembangan jaman menyebabkan kesamaan kedudukan antara wanita dengan pria. Sudah menjadi hal yang biasa menjumpai wanita bekerja. Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja dan meningkatnya jumlah pekerja wanita dapat menimbulkan konflik-konflik pada wanita. Di satu sisi seorang wanita harus bekerja dan di sisi yang lain wanita tersebut juga harus mengurus keluarga. Dengan terjadinya hal tersebut muncullah salah satu bentuk konflik akibat dari bentuk perubahan partisipasi wanita dalam dunia kerja yaitu konflik kerja keluarga.

Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus dan Beutell, 1985). Misalnya, tuntutan agar seorang karyawan bekerja lembur diakhir pekan, sehingga ia tidak dapat meluangkan waktu untuk berlibur dengan keluarga. Contoh lainnya yaitu, pertengkaran suami dan istri, mengakibatkan karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja.

Bagi seorang wanita, tekanan peran dalam pekerjaan dan tekanan peran didalam keluarga akan memunculkan potensi untuk berkonflik satu sama lain dan bersifat dua arah seperti konflik dengan pekerjaan yang akan berdampak pada keluarga dan begitu juga dengan sebaliknya (Minnotte, 2011). Konflik dua arah

yang dimaksud yaitu konflik di pekerjaan mempengaruhi seseorang dalam berperan menjadi ibu rumah tangga, sedangkan konflik di keluarga mempengaruhi peran seseorang dalam bekerja. Parasuraman (1992) menyatakan bahwa konflik kerja keluarga dapat terjadi karena adanya karyawan yang berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan yang timbul, baik dari keluarga maupun dari pekerjaannya.

Amelia (2010) menyatakan bahwa seseorang yang telah menikah lebih sering mengalami *work family conflict* dibandingkan yang belum menikah. Ini dapat terjadi karena seseorang yang telah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan yang belum menikah saat menyeimbangkan peran-perannya untuk menjaga keutuhan rumah tangganya. *Work family conflict* muncul saat seseorang yang melakukan perannya dalam keluarga, maupun sebaliknya.

Menurut Netemeyer *et al.* (1996) terdapat dua jenis konflik peran ganda, yaitu konflik pekerjaan-keluarga atau *Work-Family Conflict* dan konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict*. Netemeyer *et al.* (1996) mendefinisikan *Work Family Conflict* sebagai bentuk konflik antar peran meliputi, tuntutan, waktu, dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam keluarga. Misalnya, keharusan dari instansi kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke luar negeri, menjadikan karyawan tersebut harus meninggalkan keluarganya. Contoh lain *Work Family Conflict* yaitu, perusahaan mewajibkan karyawan untuk lembur pada hari libur nasional, menjadikan karyawan tersebut tidak bisa berkumpul dengan keluarganya dan menikmati libur bersama (Mian *et al.*, 2012).

*Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* sama-sama mempunyai konsekuensi pada karyawan. Namun, penelitian terdahulu ternyata lebih banyak melakukan penelitian terhadap *Work Family Conflict* dibanding *Family Work Conflict*. Hal ini dikarenakan *Work Family Conflict* dianggap mempunyai dampak yang serius kepada karyawan dibandingkan *Family Work Conflict* (Bagger dan Andrew, 2012). Meskipun demikian, para peneliti menganggap, bahwa antara *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* sama-sama penting untuk dikaji lebih dalam karena keduanya sama-sama mempunyai konsekuensi terhadap karyawan seperti menurunnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta meningkatnya *turnover intention* (Alsam *et al.*, 2013; Li *et al.*, 2013; Afzal dan Yasir, 2014).

Konsekuensi yang dapat muncul dari *Work Family Conflict* salah satunya adalah menurunnya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan evaluatif karyawan mengenai pekerjaan (Spector, 1985). Kepuasan kerja menggambarkan perasaan emosional positif seseorang seperti perasaan senang, nyaman, bahagia terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional positif terhadap pekerjaan yang bersumber dari dalam diri karyawan dan sifatnya internal (Sopiah, 2008). Organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena perasaan internal karyawan tersebut ternyata berpengaruh besar terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja tinggi, menjadikan karyawan lebih bersemangat dan menunjukkan kinerja yang baik, sebaliknya karyawan yang kurang atau bahkan

tidak merasakan kepuasan kerja akan menjadi tidak senang, tidak nyaman, tertekan, dan tidak bersemangat bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Triaryati (2003), konflik peran ganda yang dialami wanita terutama wanita yang telah memiliki anak akan berdampak terhadap kepuasan kerja, karena saat seorang wanita mengalami konflik peran ganda dapat mengakibatkan beberapa faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja tersebut menurun seperti stres dan ketidakpuasan, yang kemudian berpengaruh pada keputusan ketidakhadiran karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Huffman,dkk (Posig & Kickul, 2004) yang menemukan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya karena adanya konflik dalam keseimbangan antara karier dan keluarganya. Setengah dari pekerja tersebut mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang baru yang menjanjikan demi tercapainya suatu keseimbangan karier dan keluarga.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Bhowon (2013) yang menemukan bahwa konflik peran ganda berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Salah satu alasannya mungkin karena pengaruh budaya dengan model kerja dan keluarga menjadi dimensi budaya yang penting. Selain itu Grandey dkk. (2005) mendapatkan hasil penelitian bahwa konflik peran ganda berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Menurunnya konflik peran ganda akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung gagasan bahwa ketika pekerjaan dipandang mengganggu waktu dan energi yang diperlukan di rumah, orang tua yang bekerja menjadi tidak puas dengan pekerjaan. Namun terdapat hasil yang berlawanan dari penelitian Juarriyah (2006) menyatakan

bahwa konflik kerja keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan keluarga, baik secara individual maupun saling-silang akan tetapi penelitian tersebut menemukan pengaruh konflik kerja keluarga terhadap perilaku *withdrawal* (meliputi keterlambatan, absensi, dan *turnover*) yang signifikan. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian Sinacore (2000), hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami *Work Family Conflict* adalah perawat (Simon *et al.*, 2004). Perawat adalah anggota tim dalam sistem layanan kesehatan dan mengemban berbagai peran dan tanggung jawab, di antaranya sebagai praktisi, pendidik, peneliti, dan penasihat (Alimul, 2002). Perawat mempunyai karakter pekerjaan seperti beban kerja yang berat terutama apabila banyak pasien yang dirawat, lamanya jam dan waktu kerja dengan tidak ada hari libur, serta sistem kerja shift yang memungkinkan perawat bekerja malam hari (Patel *et al.*, 2008). Karakter pekerjaan tersebut memungkinkan perawat mengalami *Work Family Conflict* (konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga. Contoh *Work Family Conflict* yaitu ketika perawat diharuskan untuk lembur oleh pihak Rumah Sakit, menjadikan perawat tersebut tidak dapat berkumpul dengan keluarganya.

Mengingat kedudukan tenaga keperawatan yang sangat penting tersebut, perlu memikirkan kebutuhan perawat sebagai tenaga SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya. Tingkat kepuasan kerja perawat dapat menimbulkan dampak yang berarti bagi

tenaga kerja perawat itu sendiri maupun rumah sakit. Kepuasan kerja perawat yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya pada rumah sakit atau organisasi, tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi kesehatan fisik, mental maupun tingkah laku pada tenaga kerja perawat, yang pada akhirnya akan mengakibatkan kerugian bagi tenaga kerja perawat dan juga rumah sakit tempatnya bekerja (Ruslan, 2002). Laksmi (2012) menyatakan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung untuk kurang bersemangat dalam bekerja melayani pasien, terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan sehingga kurang memperhatikan keselamatan pasien, kinerja yang diberikan kurang maksimal yang dapat berakibat menurunnya kualitas pelayanan rumah sakit dan dapat mendorong perawat untuk keluar dari pekerjaannya di rumah sakit.

Rumah Sakit X adalah salah satu rumah sakit kelas B yang terletak di pusat kota Yogyakarta. Rumah sakit ini beralamat di Jalan K.H. Ahmad Dahlan No.20 Ngupasan, Gondomanan, Yogyakarta. Berdasarkan data dari Badan PPSDM Kesehatan bagian Informasi SDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2016 ([www.bppsdmk.kemkes.go.id](http://www.bppsdmk.kemkes.go.id)) rumah sakit X ini memiliki tenaga kerja medis (dokter) sejumlah 81 orang, perawat sejumlah 212 orang, tenaga kebidanan 12 orang, tenaga biomedika sejumlah 21 orang, tenaga bagian kefarmasian sejumlah 38 orang, dan keteknisian medis sejumlah 4 orang. Rumah sakit X ini memiliki 9 layanan yaitu layanan hemodialisa, kamar operasi,

maternal, penunjang (farmasi, laboratorium, radiologi), perinatalogi, rawat darurat, rawat inap, rawat intensif (ICU) dan rawat jalan.

Perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta memiliki peran yang sangat penting. Kemajuan suatu rumah sakit sangat ditentukan oleh kualitas perawat. Apabila kinerja perawat baik, maka akan meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan *the caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sistem kerja perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta didasarkan pada jadwal kerja yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit yaitu terdapat tiga *shift* kerja yakni *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam. *Shift* pagi perawat wajib bekerja pada pukul 07.00-14.00, sedangkan untuk *shift* siang perawat bekerja pada pukul 14.00-21.00. *Shift* malam jam kerja lebih banyak jika dibandingkan dengan *shift* pagi dan *shift* siang karena perawat harus bekerja pada pukul 21.00-07.00.

Perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta dituntut harus mampu memberikan edukasi dan konseling terhadap pasien maupun keluarga pasien. Seperti memberikan edukasi kepada pasien maupun keluarga tentang hal-hal yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan untuk pasien. Misalnya mengenai makanan atau tindakan yang diperbolehkan dan dilarang. Selain edukasi, perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta juga harus mampu memberikan konseling dan bersikap empati kepada pasien maupun keluarga pasien. Seperti menenangkan pasien maupun keluarga, mendengarkan keluhan mereka dan bersikap ramah.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta,

masih banyak yang memanfaatkan hari libur untuk bekerja seperti pada libur akhir pekan dan hari libur nasional. Dimana, adanya kesempatan berlibur merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Apabila pihak Rumah Sakit kurang memberikan kesempatan berlibur kepada perawat maka, dapat menjadikan perawat mengalami ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu ketidakmampuan mengatasi konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga dapat menjadikan perawat mengalami ketidakpuasan saat masalah dalam pekerjaan dibawa dan mengganggu keluarga. Sedangkan konflik keluarga-pekerjaan dapat menjadikan perawat mengalami ketidakpuasan saat masalah dalam keluarga dibawa dan mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan maka peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit X Yogyakarta.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit X Yogyakarta.

### **C. Manfaat Penelitian**

Melihat rumusan masalah dan tujuan yang telah ditetapkan seperti di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan sumbangan informasi pada teori psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dalam kajian mengenai kepuasan kerja dan *work family conflict*.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan gambaran mengenai konflik peran yang dialami perempuan, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

## **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian tentang *work family conflict* yang sudah pernah dilakukan sebelumnya pernah dilakukan oleh Kurnia (2016) dengan judul Pengaruh *work family conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Laksmi (2012) dengan judul Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT. X.

Adapun keaslian penelitian yang sekarang dilakukan dapat dilihat dari uraian berikut ini:

### 1. Keaslian Topik

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya oleh Kurnia(2016) dimana topik yang dibahas tentang *work family conflict* dan stres kerja. Yang membedakan adalah subjek penelitian yaitu karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Selanjutnya, penelitian lain yang sama-sama meneliti

tentang *work family conflict* pada wanita yaitu penelitian dari Laksmi (2012) dimana hal yang diteliti adalah *work family conflict* dan kepuasan kerja pada wanita di PT. X. Topik penelitian yang dilakukan peneliti berjudul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Work Family Conflict* pada Perawat.

## 2. Keaslian Teori

Pada penelitian sebelumnya Kurnia (2016) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.” menggunakan teori Robbins dan Timothy (2009). Kemudian Laksmi (2012) dengan judul “Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan bagian Produksi PT. X” menggunakan teori *Work Family Conflict* dari Greenhaus dan Beutell (1985) dan teori Kepuasan Kerja dari Spector (1996). Peneliti menggunakan teori *Work Family Conflict* dari Greenhaus dan Beutell (1985) dan teori Kepuasan Kerja dari Warr, Cook dan Wall (1979).

## 3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa skala *work family conflict* dan kepuasan kerja. Skala *work family conflict* yang digunakan peneliti adalah adaptasi dari *Work Family Conflict scale* yang dikembangkan oleh Ristina (2016). Pada skala kepuasan kerja peneliti menggunakan *Scales for the Measurement of Same Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being* milik Warr, Cook dan Wall yang dikembangkan oleh Arnika (2017).

#### 4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit. X. Hal tersebut dikarenakan berdasarkan dari hasil tinjauan yang dilakukan oleh peneliti masih belum ada yang meneliti dengan judul dan subjek penelitian seperti yang diajukan oleh peneliti sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.