

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan dari skripsi yang akan membahas beberapa hal terkait penelitian, termasuk latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi

A. Latar Belakang Penelitian

Jumlah tenaga kerja perempuan semakin meningkat di beberapa tahun terakhir. Di Jawa Barat, jumlah tenaga kerja perempuan di tahun 2013 mencapai 6.096.740 jiwa sedangkan pada tahun 2014 meningkat menjadi 6.359.829 jiwa (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2014; 2015). Bidang pekerjaan yang menjadi fokus perempuan adalah di bidang kesehatan dan pekerja sosial. Berdasarkan data yang diperoleh dari *Bureau of Labor Statistic* (2016), perempuan lebih memiliki minat bekerja di bidang kesehatan dan pekerja sosial. Presentase perempuan yang bekerja di bidang pekerjaan kesehatan dan sosial memiliki jumlah yang lebih tinggi (74.6%) jika dibandingkan dengan laki-laki yang hanya 25.4% memilih bidang pekerjaan tersebut. Salah satu pekerjaan pada bidang kesehatan dan sosial yang banyak dikerjakan oleh perempuan adalah sebagai perawat (Matlin, 2004).

Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, profesi perawat memiliki peranan penting untuk memberikan layanan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio-sosial-kultural-spiritual secara komprehensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik yang sehat maupun sakit dengan mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI, 2000). Kinerja perawat berdampak juga pada citra rumah sakit karena peran yang diberikan kepada pasien (Koesmono, 2007). Profesi yang didominasi oleh perempuan ini juga mempunyai situasi kerja yang menantang (Hanif dan Naqvi, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada perawat di bagian rawat inap. Perawat pada bagian tersebut mempunyai tanggung jawab besar bagi pasien dan rumah sakit. Perawat tersebut harus siaga dalam memberikan pelayanan selama 24 jam. Pelayanan yang diberikan oleh perawat rawat inap memberikan hubungan yang sensitif menyangkut kepuasan pasien, mutu pelayanan dan citra rumah sakit. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas dan profesinya, perawat beresiko sangat tinggi terkena stres karena memiliki pekerjaan yang potensial dapat memicu stres (Mandy & Noe, 1996; dalam Koesmono, 2007).

Salah satu rumah sakit yang bergantung pada kinerja perawat adalah Rumah Sakit Umum (selanjutnya akan disebut RSU) "A" Kota Cimahi. RSU "A" Kota Cimahi berdiri semenjak tahun 2001. RSU "A" Kota Cimahi merupakan rumah sakit negeri kelas B yang mana rumah sakit ini memiliki jumlah 291 tempat tidur dan memberikan layanan kedokteran spesialis dan subspecialis yang terbatas. Data yang diperoleh dari website, rata-rata setiap tahun pasien yang berobat ke RSU "A" di rawat inap 26.612 pasien sehingga perawat yang bekerja di bagian rawat inap akan sibuk (www.rumah-sakit.findthebest.co.id, Oktober 2015).

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang peneliti lakukan kepada seorang perawat rawat inap RSU "A" Kota Cimahi (29 Juni 2015), bahwa perawat rawat inap memiliki tiga pembagian jam kerja yang sama namun seringkali mereka menukar jam tersebut karena beberapa alasan seperti tidak diizinkan oleh suami terutama bila mendapat *shift* malam atau ketika anak sedang sakit sehingga keberadaan mereka dibutuhkan oleh keluarga. Namun hal-hal tersebut tidak membuat perawat bagian rawat inap tersebut meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan karena mereka telah menempuh pendidikan tinggi keperawatan dan ingin mengaplikasikan ilmu yang telah didapatnya. Walaupun berstatus sebagai wanita karir, perempuan yang sudah menikah mempunyai tuntutan social untuk tetap menjalankan perannya sebagai ibu dan istri (Sirgy, 2012)

Peran ganda yang dimiliki oleh perempuan yang berprofesi sebagai perawat dan ibu rumah tangga seringkali menimbulkan konflik. Konflik terjadi karena terdapat dua atau lebih kebutuhan yang datang secara bersamaan dan memiliki kekuatan seimbang (Wiramihardja, 2007). Selain itu, banyaknya tuntutan dari peran yang mereka kerjakan juga menjadi penyebab terjadinya konflik (Supple, 2007). Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga, di sisi lain sebagai seorang pekerja yang dituntut untuk bekerja sesuai standar dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Salah satu bentuk konflik peran ganda yang dialami oleh perempuan yang berprofesi sebagai perawat dan ibu rumah tangga adalah *work-family conflict*. *Work-family conflict* merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana peran yang dijalani dalam keluarga dan pekerjaan saling bertentangan sehingga mengganggu peran yang terjadi di dalam keluarga dan pekerjaan (Kahn, 1964 dalam Greenhaus & Beutell, 1985). *Work-family conflict* menjadi salah satu pemicu stres kerja (Sulsky & Smith, 2005; Indriyani, 2009). Hasil penelitian Rahmawati (2015) dan Ruswanti dan Jacobus (2013) pun menunjukkan bahwa apabila perawat mengalami *work-family conflict* maka kinerjanya akan menurun. *Work-family conflict* dapat menimbulkan beberapa masalah bagi perawat diantaranya mudah marah, kelelahan, absen pada pekerjaan sehingga kinerjanya pun tidak akan dilakukan dengan maksimal, serta tidak dapat menggunakan waktu kerja secara efektif dengan begitu tujuan dalam pekerjaan tidak dapat tercapai. Selain itu, *work-family conflict* juga menyebabkan terjadinya *turnover* dan *withdrawal* (Wibowo, 2013; Juariyah dan Harsono, 2011). Namun tidak semua perawat mengalami hal tersebut. Ahmad (2008) menyatakan bahwa perawat mengalami berbagai macam tingkat konflik dalam mencoba untuk memenuhi perannya di keluarga dan di pekerjaan.

Meningkatnya *work-family conflict* berhubungan dengan perilaku negatif yang muncul dari individu tersebut, keluarga dan tempat kerja mereka

(Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005 dalam Haslam *et al.*, 2014). Sementara itu, hasil penelitian Nugroho (2007) menunjukkan bahwa persepsi terhadap komunikasi keluarga memiliki hubungan negatif dengan *work-family conflict*, yang artinya semakin tinggi persepsi terhadap komunikasi keluarga maka semakin rendah *work-family conflict* dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap komunikasi keluarga maka semakin tinggi *work-family conflict*.

Meskipun merasakan dampak negatif dari bekerja, perempuan yang sudah berumah tangga dan memutuskan bekerja juga merasakan dampak positif. Salah satunya adalah mendapatkan kepuasan hidup (*life satisfaction*). Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif dari *subjective well-being* (Andrew & Whitney, 1976 dalam Pavot & Diener, 1993). Hal ini menyangkut kepada penilaian secara kognitif tentang seberapa baik hal yang telah dilakukan individu dalam kehidupannya secara menyeluruh dan atas area-area utama yang dianggap penting dalam hidup seperti hubungan interpersonal, kesehatan, pekerjaan, pendapatan, spiritualitas, dan aktivitas di waktu luang (Diener & Biswas-Diener, 2008). Kepuasan hidup merujuk pada penilaian yang lebih global terhadap penerimaan hidup individu (Compton, 2005).

Pekerjaan dan pernikahan merupakan area penting dalam kepuasan hidup (Diener & Biswas-Diener, 2008; Seligman, 2005). Hasil penelitian Akbari (2012) menemukan bahwa perempuan yang memutuskan untuk bekerja mempunyai kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan perempuan yang tidak bekerja. Sementara itu, individu yang menikah juga lebih bahagia daripada individu yang memutuskan untuk tidak menikah (Myers, 2000 dalam Papalia, Olds & Feldman, 2008). Menurut Sirgy (2012), walaupun perempuan lebih rentan terkena stres dibandingkan laki-laki namun kepuasan hidup dan kebahagiaan perempuan tercatat lebih tinggi. Selain itu, perempuan yang mampu mengerjakan berbagai macam peran seperti menjadi seorang ibu, istri, dan pekerja lebih bahagia dibandingkan perempuan yang tidak mampu melakukannya. Menjadi individu yang memiliki anak juga dilaporkan memiliki *well-being* yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak

memiliki anak. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2011) menunjukkan bahwa kepuasan hidup berpengaruh pada *intention to quit* pada perawat wanita.

Sebuah penelitian menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan yang negatif antara konflik peran ganda dengan *life satisfaction* (kepuasan hidup) pada ibu bekerja (Sihombing, 2011). Meskipun pada penelitian sebelumnya tidak terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan hidup pada wanita bekerja, namun dalam penelitian tersebut belum terdapat jenis pekerjaan yang spesifik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan hidup pada perawat perempuan di bagian rawat inap di RSUD “A” Kota Cimahi.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

“ Apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan hidup pada perawat perempuan bagian rawat inap di RSUD “A” Kota Cimahi? “

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan hidup pada perawat perempuan bagian rawat inap di RSUD “A” Kota Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan sumber informasi di bidang ilmu psikologi terutama cabang ilmu psikologi klinis dan cabang ilmu pengetahuan lainnya yang berkaitan.
2. Menjadi sumber informasi bagi perempuan terutama bagi perawat perempuan yang bekerja tentang *work-family conflict* dan kepuasan

hidup pada perawat perempuan di RSUD “A” di Kota Cimahi terutama perawat di bagian rawat inap. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan introspeksi diri bagi para perempuan yang memiliki peran ganda agar dapat selalu bertanggung jawab pada perannya baik di dalam keluarga dan pekerjaan sehingga kepuasan hidup dapat tercapai pada masing-masing individu yang menjalaninya.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang mana sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori *work-family conflict*, teori kepuasan hidup, definisi perawat, penelitian-penelitian terkait, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi desain penelitian, variabel penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian, populasi penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang kajian data penelitian yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data mengenai *work-family conflict* dan

kepuasan hidup pada perawat perempuan bagian rawat inap di Rumah Sakit Umum (RSU) “A” kota Cimahi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mencantumkan kesimpulan yang diperoleh dari uraian hasil dan pembahasan kajian penelitian. Selain itu, bab ini juga mencantumkan saran yang berkenaan dengan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian.