

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada zaman serba modern seperti sekarang ini, 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 seorang pria. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga dan dalam kehidupan individu yang bersangkutan.

Secara ekonomis, adanya pasangan suami istri yang bekerja (two-worker family) menyebabkan peningkatan kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Pendapatan ganda diharapkan dapat mencukupi segala kebutuhan keluarga., termasuk biaya pendidikan anak. Namun, di sisi lain konflik peran ganda pada wanita yang bekerja merupakan salah satu konsekuensi negatif yang dapat ditimbulkan. Bekerja bagi kaum wanita selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan oleh lingkungan. Pergeseran peran wanita dari seorang ibu

rumah tangga atau seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* (Wiraktrisma, 2011). Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work family conflict*.

*Work family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran 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, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga dengan baik, disatu sisi wanita wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Cinamons *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 akan berdampak terhadap kinerja.

Konflik peran terjadi seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya, harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus

dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Marquise dan Huston (dalam Nurnazirah et al, 2015) menyatakan bahwa konflik sebagai masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, keyakinan dari dua orang atau lebih. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang didalamnya terdapat ketidakcocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lainnya tidak. Konflik peran keluarga-pekerjaan atau *work family conflict* inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pemicu stress ditempat kerja yang mengakibatkan pada kinerja karyawan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara karir dengan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang berakibat pada stress kerja, kemudian pada akhirnya akan berimbas kepada kinerja dari karyawan wanita perusahaan tersebut.

Alasan kenapa penulis mengambil judul ini karena variabel *work family conflict* dirasa cocok apabila menggunakan sampel perawat wanita yang sudah menikah. Hal ini disebabkan oleh terdapatnya peran ganda

yang dialami oleh perawat wanita yang sudah berkeluarga yaitu antara tanggung jawab mengurus keluarga inti dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, saya ingin melihat sejauhmana peran ganda ini mempengaruhi profesionalitas kinerja perawat yang sudah menikah.

Stress yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu perusahaan perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Menurut Mariskha (dalam Jendra Ariana, 2016) menyatakan bahwa tingkat stress yang dikendalikan mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Menurunnya tingkat stress yang dialami oleh karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam organisasi.

Stress kerja menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stress kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tidak bisa rileks, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stress tersebut akan ditandai dengan perubahan pada diri seseorang yang memaksa mereka menyimpang dari fungsinya secara normal. Karyawan yang rentan terhadap work family conflict adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun

memiliki jenjang pendidikan karir yang sama, tetapi pada dasarnya seorang wanita yakni menjadi seorang istri, mengurus anak dan keluarga, sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stress kerja dan nantinya akan mulai berfikir untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya.

Keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka diharapkan menghasilkan kerja yang optimal. Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi adalah sebuah refleksi perasaan seseorang terhadap organisasinya, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja, maka mereka akan memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki makna yang positif bagi kesejahteraan organisasi dan kesejahteraan individu mereka sendiri (Muba, 2009)..

Komitmen organisasi merupakan hal penting dalam organisasi dalam menciptakan kelangsungan organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi dibutuhkan suatu organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa mengalami banyak kendala seperti

tujuan mencapai laba, memenangkan persaingan, kepuasan pelanggan dll. Namun pencapaian tujuan yang dihadapi oleh pihak manajemen tidak sederhana yang dipikirkan. Kendala-kendala utama yang dihadapi perusahaan yaitu dari karyawan anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk bekerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Beberapa alasan mengapa organisasi harus meningkatkan komitmen organisasi. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan dalam mengerjakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi pula jangka waktu untuk bekerja didalam perusahaan dan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka akan menciptakan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada situasi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan konsumen, klien atau pelanggan, membangun komitmen organisasi karyawan merupakan aspek penting karena karyawan akan bekerja seakan-akan organisasi atau perusahaan tersebut adalah milik sendiri sehingga karyawan akan mempunyai kemampuan yang lebih dalam usaha pencapaian tujuan. Permasalahan yang timbul didalam perusahaan akan menimbulkan komitmen yang rendah untuk karyawan dan membawa dampak yang negatif seperti menurunnya produktivitas kerja, kepuasan, kualitas kerja, tidak menaati peraturan, absensi maupun turnover karyawan.

Sebaliknya jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka akan membawa dampak positif seperti meningkatnya kualitas kerja, kepuasan, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam perusahaan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab secara sempurna.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Lebih lanjut, Hasibuan (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan apabila ia mendapatkan imbalan yang setimpal sesuai dengan kontribusinya pada perusahaan.

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2004). Pencapaian tugas yang dilakukan oleh karyawan akan dapat mengarah pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang

mampu bekerja lebih tinggi dan cepat sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (performance) yang tinggi.

Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya rumah sakit yang berlomba – lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan untuk menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas sumber daya manusianya. Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada kinerja perawat wanita mengingat tenaga perawat merupakan mayoritas dari karyawan di rumah sakit, selain itu perawat merupakan seseorang yang berinteraksi selama 24 jam dengan pasien.

Sejalan dengan latar belakang tersebut, penelitian ini juga mendasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya terkait hubungan antar variabel. Anandyas Khoirunnisa Retnaningrum (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja” disimpulkan bahwa *work family conflict* berhubungan signifikan terhadap kinerja, secara umum karyawati tersebut masih berusia 20-30 tahun, dari usia tersebut wanita masih pada awal pernikahan dan mempunyai anak balita, dan kecenderungan memiliki kondisi keuangan masih belum stabil atau dapat dikatakan kurang, sehingga dapat mempengaruhi dalam hal mengasuh anak dan kinerja dari karyawati tersebut. Chadek Novi Charisma Dewi (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” disimpulkan



bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nita Natalia (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* dan stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Endah Meidah (2013) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Wanita” disimpulkan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Muhammadiyah merupakan organisasi Islam besar di Indonesia. Selain bergerak di bidang syiar dan kependidikan, Muhammadiyah juga bergerak di bidang pelayanan masyarakat dengan bentuk pengelolaan rumah sakit. RS PKU Muhammadiyah merupakan rumah sakit yang bernaungan di bawah keorganisasian Muhammadiyah. Di Yogyakarta sendiri terdapat 4 unit RS PKU Muhammadiyah. Sebagai gedung dan salah satu unit RS yang terbaru PKU Muhammadiyah gamping merupakan salah satu rumah sakit terbaru yang menggunakan sarana serta prasarana yang modern.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II yang berada di ambarketawang.

Pasien yang dilayani pada rumah sakit ini tidak berasal dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas dan masih banyak pelayanan yang diberikan PKU Muhammadiyah. Dari sekian banyak pelayanan yang ditawarkan oleh rumah sakit tersebut, pihak rumah sakit ingin mempunyai kualitas pelayanan kesehatan yang berkualitas dan bermutu. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II juga tidak terlepas dari permasalahan *work family conflict*, stress kerja, komitmen organisasi pada karyawan wanitanya. Terlihat dengan adanya gejala yang timbul seperti penurunan kinerja pada perawat wanita ketika *work family* itu tinggi, stress kerja yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja yang rendah, tetapi dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, untuk memperbaiki permasalahan yang ada, maka *work family conflict* harus diperbaiki agar tidak menimbulkan stress kerja pada karyawati dan untuk meningkatkan kinerja pada karyawati yang bekerja disana. Komitmen organisasi yang rendah akan mengakibatkan kinerja yang rendah pula, sehingga setiap karyawan maupun karyawati yang bekerja di dalam perusahaan harus mempunyai komitmen kerja yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Retnaningrum dan Musadieg (2016) yang berjudul 'Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta. Dengan melakukan modifikasi

penulis akan melakukan penelitian dengan merujuk pada penelitian tersebut, namun dengan adanya modifikasi pada variabel, dan perbedaan antara subyek dan obyek penelitiannya. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Oleh karena itu, judul penelitian yang diajukan oleh penulis adalah “Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perawat Wanita RS PKU Muhammadiyah Gamping”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka didapat beberapa rumusan masalah. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut hubungan *work family conflict*, stress kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

#### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa pentingnya pengaruh *work family conflict*, stress kerja, komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Praktik**

Penelitian ini memberikan informasi tentang indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai bentuk antisipasi dan koreksi bagi perusahaan untuk mengambil langkah strategis dalam pengambilan keputusan.

#### **c. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.