

BAB I

PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu tempat pelayanan jasa kesehatan yang utama. Masing-masing rumah sakit bertanggung jawab terhadap pelayanan jasa mereka terhadap pasien. Baik buruknya pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari kinerja tenaga medis dan nonmedis didalam rumah sakit. Salah satu tenaga medis di rumah sakit yakni perawat. Perawat merupakan salah satu tenaga medis yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, baik itu perawat pria maupun perawat wanita. Sebagai seorang perawat, mereka dituntut untuk bersikap penuh perhatian dan kasih sayang terhadap pasien maupun keluarga pasien. Akan tetapi dalam praktiknya, menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai perawat seringkali membuat perawat mengalami konflik peran didalam keluarga, hal ini terutama dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Konflik peran yang terjadi pada perawat dikarenakan jam kerja mereka di kantor cenderung panjang dan padat serta adanya shift jaga yang terbagi atas tiga waktu yakni shift pagi, siang dan malam, begitu pula pada RSUD Tidar Kota Magelang yang juga menerapkan 3 pembagian jam shift kerja yakni pagi, siang dan malam. Shift pagi pada pukul 07:00-14:00, shift siang pada pukul 14:00- 21:00 dan shift malam pada pukul 21:00-07:00. Dalam praktek manajemen kerja perawat RSUD Tidar Kota Magelang, menggunakan metode tim dan fungsional, metode tim yakni pengorganisasian pelayanan keperawatan oleh sekelompok perawat yang

mana kelompok tersebut dipimpin oleh perawat profesional dan pembagian tugas didalam kelompok dilakukan oleh pimpinan kelompok/ketua, sedangkan metode fungsional merupakan pengorganisasian tugas pelayanan keperawatan yang didasarkan kepada pembagian tugas menurut jenis pekerjaan yang dilakukan. Misalnya Perawat A bertugas menyuntik, perawat B bertugas mengukur suhu badan pasien dan seorang perawat tersebut dapat melakukan dua jenis tugas atau lebih untuk semua pasien yang ada di unit tersebut, akan tetapi RSUD Tidar Kota Magelang dalam memberikan layanan kesehatan bagi pasien masih belum banyak menerapkan kerja tim dan cenderung pada metode fungsional.

Pada era sekarang, sudah lazim ditemui wanita menikah yang bekerja untuk membantu suami dalam mencari nafkah, seperti menjadi profesi perawat. Dengan bekerja, seorang perawat dapat membantu ekonomi keluarga. Selain faktor ekonomi, dari dalam diri wanita sendiri muncul keinginan untuk mengembangkan kariernya kedepan dan nantinya timbul kesejajaran kedudukan antara wanita dengan pria.

Sebagai konsekuensinya, bagi seorang wanita yang bekerja, pekerjaan akan memberikan dampak positif serta negatif. Dampak positif yakni wanita dapat membantu suami dalam hal finansial keluarga, dapat memenuhi kebutuhan dirinya, kesempatan mengembangkan karier, dan memiliki rasa kepuasan tersendiri didalam diri. Sedangkan dampak negatif apabila wanita ikut bekerja yakni biasanya waktu untuk berkumpul bersama suami dan anak menjadi berkurang. Jam kerja yang padat atau shift kerja pada jam tertentu, kemudian harus mengurus anak dan suami belum lagi apabila istri melaksanakan tugas *on*

call di rumah sakit, sementara anak dan suami membutuhkan waktu dan perhatian lebih dari seorang ibu/istri. Fenomena tersebut menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga yang disebut *Work-Family Conflict* (WFC) dan konflik antara keluarga dan pekerjaan yang disebut *Family-Work Conflict* (FWC)

Konflik pekerjaan dan keluarga atau *Work-Family Conflict* artinya konflik yang terjadi dimana kebanyakan waktu serta perhatiannya digunakan untuk menjalankan pekerjaan sehingga waktu bersama keluarga dirasa kurang (Frone *et al*, 1992 dalam Buhali dan Margaretha, 2013). Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan atau *Family-Work Conflict* berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Frone *et al*, 1992 dalam Buhali dan Margaretha, 2013).

Pada dasarnya konflik pekerjaan dan keluarga atau *work-family conflict* (WFC) dan konflik keluarga dan pekerjaan atau *family-work conflict* (FWC) memungkinkan terjadi pada pria dan wanita, namun kondisi ini lebih sering terjadi pada wanita, terutama wanita yang sudah berkeluarga, sebab salah satu kodrat wanita adalah mengurus rumah tangga dan anak-anaknya. Sebagai konsekuensinya wanita bekerja yang sudah berkeluarga akan cenderung mengalami konflik peran yang lebih tinggi dikarenakan tidak hanya menyelesaikan urusan keluarga, namun dipihak lain harus menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan ditempat kerja. Adanya fenomena ini juga membuat peran wanita merasa tidak seimbang antara tanggungjawab di tempat kerja dengan di rumah, hal yang sama juga diungkapkan oleh Martins *et al*, 2002 dalam Amelia

2010. Fenomena tadi juga dialami oleh perawat wanita yang bekerja di rumah sakit.

Work-Family Conflict / Family-Work Conflict akan berpengaruh pada komitmen organisasi wanita, komitmen organisasi adalah suatu keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2013). Menurut Sardi (2016), apabila seorang wanita mengalami *Work-Family Conflict / Family-Work Conflict* tersebut, mereka akan cenderung dihadapkan oleh dua pilihan, yakni ketika harus mengurus rumah tangga dan harus menyelesaikan pekerjaan kantor. Apabila tingkat *Work-Family Conflict/Family-Work Conflict* cukup tinggi, akan membuat komitmen organisasi wanita yang bekerja rendah hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang tinggi serta menurunnya kinerja mereka dalam bekerja karena adanya tekanan/ketidakseimbangan dari peran pada pekerjaan dan peran pada keluarga.

WFC (konflik pekerjaan dan keluarga) / FWC (konflik keluarga dan pekerjaan) juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja wanita yang bekerja. Apabila tingkat WFC (konflik pekerjaan dan keluarga) / FWC (konflik keluarga dan pekerjaan) karyawan wanita tinggi, maka kepuasan kerja pada karyawan wanita yang bekerja cenderung rendah dikarenakan mereka mengalami kedua konflik tersebut. Dari adanya kedua konflik tersebut, karyawan wanita akan cenderung tidak positif dengan pekerjaannya, yang mana nantinya akan berdampak pada produktivitas ketika bekerja dan akan menurunkan kepuasan

kerja karyawan wanita hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu milik Ni Wayan *et al*, 2016.

Kepuasan kerja juga akan berpengaruh pada komitmen organisasi wanita yang bekerja. Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, apabila wanita yang bekerja cenderung positif terhadap pekerjaannya, semangat dalam bekerja maka komitmen organisasinya juga cenderung akan tinggi, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang rendah.

Beberapa studi empiris mengenai WFC dan FWC dengan hasil individu telah banyak dilakukan. Penelitian tersebut menjelaskan adanya hubungan antara *Work-Family Conflict* (WFC) dengan komitmen organisasi (Buhali dan Margaretha, 2013; Utama dan Sintaasih, 2015; Rantika dan Sunjoyo, 2011), *Work-Family Conflict* (WFC) dengan kepuasan kerja (Buhali dan Margaretha, 2013; Rikantika, 2016; Wulandari dan Adnyani, 2016; Ni Wayan *et al*, 2016; Sardi, 2016), *Family-Work Conflict* (FWC) dengan kepuasan kerja (Buhali dan Margaretha, 2013; Rantika dan Sunjoyo, 2011; Sardi, 2016; Namasivayam & Zhao, 2006).

Beberapa hasil peneliti masih menunjukkan kesimpangsiuran seperti dipaparkan dalam tabel dibawah ini

Tabel 1.1 Pengaruh *Work-Family Conflict* dengan Komitmen Organisasi

PENELITI	HASIL	GAP
Buhali dan Margaretha, 2013	Terdapat pengaruh antara <i>work-family conflict</i> terhadap komitmen organisasional	Ketidaksinkronan hasil tentang <i>Work-Family Conflict/Work-</i>

Utama dan Sintaasih, 2015	Terdapat pengaruh negatif signifikan antara WFC dengan komitmen organisasional	<i>Interfering with Family</i> dengan Komitmen Organisasional
Rantika dan Sunjoyo, 2011	<i>Work Interfering with Family</i> (WIF) tidak memengaruhi komitmen organisasional	

Tabel 1.2 Pengaruh *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja

PENELITI	HASIL	GAP
Buhali dan Margaretha, 2013	Tidak ada pengaruh WFC terhadap kepuasan kerja	Ketidaksinkronan hasil tentang WFC/ WIF dengan Kepuasan Kerja
Rikantika, 2016	Tidak ada pengaruh signifikan WFC dengan kepuasan kerja	
Wulandari dan Adnyani, 2016	WFC berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	
Ni Wayan <i>et al</i> , 2016	<i>Work-Family conflict</i> berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja.	
Sardi, 2016	WFC berpengaruh negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja	
Rantika dan Sunjoyo, 2011	<i>Work Interfering with Family</i> (WIF) memengaruhi kepuasan kerja secara negatif	
Namasivayam & Zhao, 2006	Terdapat hubungan negatif WIF dengan kepuasan kerja	

Tabel 1.3 Pengaruh *Family-Work Conflict* dengan Kepuasan Kerja

PENELITI	HASIL	GAP
Buhali dan Margaretha, 2013	Tidak ada pengaruh FWC dengan kepuasan kerja	Ketidaksinkronan hasil tentang FWC/ FIW dengan Kepuasan Kerja
Rantika dan Sunjoyo, 2011	<i>Family Interfering with Work</i> (FIW) tidak memengaruhi kepuasan kerja	
Sardi, 2016	Terdapat pengaruh negatif signifikan FWC dengan kepuasan kerja	
Namasivayam & Zhao, 2006	<i>Family- Work Conflict</i> memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja	

Dari gap inilah peneliti tertarik untuk mengkaji kembali hubungan antara WFC dan FWC memengaruhi Komitmen Organisasi dengan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Untuk itu penelitian ini diberi judul = **PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY-WORK CONFLICT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI** (Studi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini, yaitu :

1. Apakah *work-family conflict*/WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang?
2. Apakah *family-work conflict*/FWC berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang?
3. Apakah *work-family conflict*/WFC berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang?
4. Apakah *family-work conflict*/FWC atau konflik keluarga dan pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang?
6. Apakah *work-family conflict*/WFC atau konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang?
7. Apakah *family-work conflict*/FWC berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian proposal ini adalah :

1. Menguji pengaruh *work-family conflict*/WFC terhadap kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang
2. Menguji pengaruh *family-work conflict*/FWC terhadap kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang
3. Menguji pengaruh *work-family conflict*/WFC terhadap komitmen organisasi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang
4. Menguji pengaruh *family-work conflict*/FWC terhadap komitmen organisasi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang
6. Menguji pengaruh *work-family conflict*/WFC terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang
7. Menguji pengaruh *family-work conflict*/FWC terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi obyek yang diuji

Bagi RSUD Tidar Kota Magelang diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat terutama berkaitan

dengan hal-hal yang menyangkut WFC dan FWC terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

2. Manfaat dibidang teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan WFC dan FWC terhadap Komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di RSUD Tidar Kota Magelang

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tolak ukur dalam penerapan teori yang di dapat dalam perkuliahan dengan keadaan yang sesungguhnya dilapangan serta dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai WFC dan FWC terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi di RSUD Tidar Kota Magelang