BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap kepala keluarga harus membanting tulang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, tapi banyak istri juga bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarga. Wanita pada zaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus suami dan anak-anaknya saja, namun kini wanita mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga, 2002).

Wanita bekerja atau disebut juga wanita karir berhubungan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang, hal ini disebabkan karena wanita cenderung pula ingin memperoleh pekerjaan, penghasilan, jabatan, dan sebagainya. Istilah wanita karier kurang tepat bila ditujukan pada semua wanita yang bekerja dikantor saja, sebenarnya tidak selalu seperti itu, bekerja apa saja asal mendapatkan penghasilan dan suatu kemajuan dalam kehidupannya itulah karir (Tua,2006).

Menjadi wanita karir merupakan dambaan wanita, wanita lajang, wanita yang telah berumah tanggapun ingin menjadi wanita karir, mempunyai pekerjaan yang menghasilkan uang dan menempati posisi atau jabatan disuatu perusahaan. Kondisi tesebut sejalan dengan konsep emansipasi, dimana wanita juga ingin

dihargai sebagaimana pria, selain itu tuntutan kehidupan yang semakin lama semakin meningkat turut mendorong wanita untuk bekerja.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, atau tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Konflik Peran Ganda atau dalam istilah lain *Work-family konflict*padawanita yang bekerja dan tidak bisa dihindari, karena berhubungan sangat kuat dengan depresi juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, karena berhubungan dengan tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak. dalam Davis (2002) Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain.

Terdapat dua permasalahan yang dihadapi wanita dalam konflik peran ganda, dalam hal ini di satu sisi konflik pekerjaan keluarga mempunyai pengaruh menurunnya kehidupan rumah tangga,/keluarga, dan di sisi lain mengganggu aktifitas bekerja. Seperti halnya di Rumah Sakit Prof. DR.Tabrani Pekanbaru kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu

menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan terutama bagian keperawatan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issuework-family konflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas.

Berdasarkan data dilapangan, karyawan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru terbagi menjadi tiga bagian, yaitu karyawan bagian medis (dokter dan perawat), bagian non medis (administrasi, keuangan, perlengkapan, driver, security, marketing dan tehnisi), dan bagian penunjang medis (apotik, labor, gizi, *loundry*, dan *Medical Record*). Ketiga departemen atau bagian tersebut memiliki tugas yang berbeda, tetapi memiliki kewajiban mentaati peraturan yang sama, terutama tentang absensi. Jumlah karyawan RS. Prof. DR. Tabrani Pekanbaru adalah sebanyak 180 orang yang terdiri atas 88 karyawan wanita dan 32 orang karyawan pria. Khusus untuk bagian keperawatan jumlah karyawan wanita yang sudah menikah berjumlah 70 orang. Dari 70 orang perawat wanita yang bekerja ternyata 50 orang dimutasi atau dipindahkan ruang kerjanyanya. Hal ini disebebkan karena kinerja yang di hasilkan oleh karyawan bagian kerawatan terhadap perawat wanita yang telah menikah adalah menunjukkan hasil kinerja

yang menurun atau buruk, seperti datang terlambat dan sering tidak ada ditempat pada jam kerja (Wawancara dengan Kepala Personalia RS. Prof. Tabrani Pekanbaru,2013).

Oleh sebab itu, tujuan dari pihak rumah sakit melakukan mutasi ruangan adalah agar perawat wanita tersebut dapat lebih fokus lagi dalam bekerja. Karena karyawan atau perawat wanita yang telah menikah sering mencampurkan urusan peran dalam rumah tangga dengan urusan pekerjaan, sehingga tidak fokus dalam bekerja. Terlebih lagi rumah Sakit Prof. DR. Tabrani merupakan perusahaan yang memberikan jasa layanan kesehatan kepada masyarakat Sedangkan jadwal kehadiran karyawan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru terbagi dalam tiga sift yaitu, sift pagi yang dimulai pada pukul 07.30 – 14.00 WIB, sift sore dimulai pada pukul 14.00 – 21.00 WIB, sedangkan sift malam adalah dimulai pada pukul 21.00 – 07.30 WIB,

Konflik peran ganda muncul disaat perawat wanita tersebut harus meninggalkan keluarganya untuk bekerja terlebih lagi jika pasien yang berobat ke Rumah Sakit sangat banyak, sedangkan disisi lain perawat wanita harus menjalankan perannya sebagai ibu rumah tangga terutama pada jam kerja sift malam. Karena tuntutan dari Rumah Sakit terhadap karyawannya adalah tetap bekerja dan harus menghasilkan kinerja yang baik. Hasil kinerja karyawan bagian keperawatan akan menurun jika konflik peran ganda terus berlangsung, karena kesulitan dari perawat wanita tersebut dalam membagi perannya di rumah maupun di tempat kerja (Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru).

Kinerja yang diharapkan oleh pihakRumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru kepada para karyawannya adalah menjalankan aktifitas kerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di rumah sakit, yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada pasien yang berobat. Sebagai salah satu rumah sakit yang bergerak dalam memberikan layanan jasa kesehatan, Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pasien. Salah satu upaya tersebut tidak hanya memberikan fasilitas kesehatan tetapi juga memberikan layanan jasa kesehatan, yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusianya agar bekerja dengan baik karena jika konflik peran ganda karyawan yang tidak teratasi denga baik akan mengakibatkan hasil kerja atau kinerja yang buruk. Hal ini dibuktikan dari absensi karyawan yang sering izin bahkan tidak masuk kantor, seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan RS. Prod. DR. Tabrani Pekanbaru
(Januari-Desember 2013)

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Alfa	Sakit	Meninggalkan lokasi kerja pada jam kerja	Terlambat
1	Medis	108	43	67	210	310
2	Non Medis	38	12	23	56	128
3	Penunjang medis	34	35	35	159	162
	Jumlah	180	90	125	425	600

Sumber: Bagian Personlia RS. Prof. DR. Tabrani Pekanbaru

Berdasarkan data tersebut di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru cukup tinggi, dalam hal ini

pada kategori Terlambat yang mencapai 600 kali Pertahun dan pada kategori yang terbanyak, sedangkan Alfa mencapai 90 kali Pertahun

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: ”**Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:Apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:Untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang mirip dengan yang dilakukan peneliti saat ini oleh peneliti sebelumnya Rianto (2008) dengan judul analisis konflik peran ganda bagi karyawan dengan rumusan masalah: Apa saja faktor yang mempengaruhi wanita yang bekerja, bagaimana kedudukan peran ganda wanita pada mengambil keputusan dalam rumah tangga dan bagaimana tingkat pendidikan anak wanita.yang bekerja di bagian keperawatan,dariHasil penelitian terdahulu menguraikan tentang Faktor-faktor yang Mendorong Wanita di Kelurahan Padang

Bulan Menjadi wanita karir adalah. faktor pendidikan, dalam hal ini wanita, faktor pendidikan sebagai pendorong wanita bekerja dikarenakan pendidikan wanita adalah memiliki pendidikan yang rendah. Faktor Terhindar Dari *Negative Thingking*

Dewayanti (2009) membahas masalah konflik peran ganda bagi perempuan yang berkarir atau bekerja di Kota Pekanbaru, dengan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran gandanya adalah berupa faktor ekonomi, status sosial dan pendidikan.

Ruyadi (2010) membahas tentang analisis peran ganda pegawai negeri Wanita yang bekerja di Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pelalawan yang meneliti tentang faktor kebutuhan ekonomi sebagai faktor utama yang menyebabkan terjadinya peran ganda pegawai perempuan dalam bekerja. Faktor status sosial mengikuti setelah terjadinya pengorbanan pegawai perempuan dalam bekerja untuk keperluan dan kebutuhan keluarga.

Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan sebagai perbedaan atau perbandingan dengan penelitian terdahulu adalah bahwa penulis membahas tentang pengaruh antara konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan pada Rumah Sakit Prof. DR. Tabrani Pekanbaru dan bagaimanaupaya pihak RS. Prof. DR. Tabrani Pekanbaru dalam mengatasi konflik peran ganda karyawan bagian keperawatan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan konflik peran ganda dan kinerja pada karyawan wanita.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut konflik peran ganda dan kinerja pada karyawan wanita.

b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.