

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik. Manajemen memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal mungkin. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pimpinan harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memiliki tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan aset utama dalam perusahaan dan mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi perusahaan dan karyawan juga mempunyai peran strategis di dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam sebuah perusahaan.

Rumah Sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/(2010): Rumah sakit adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Supartiningsih, (2017:12), Mendefinisikan rumah sakit adalah suatu organisasi

yang dilakukan oleh tenaga medis professional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang di derita oleh pasien dalam melaksanakan kegiatannya, sering terjadi *work-family conflict*. Christine, dan Mula (2010:121), Menyatakan bahwa terjadinya *work-family conflict* ketika partisipasi antara peran dalam pekerjaan keluarga tidak memiliki kecocokan satu sama lain. Sehingga partisipasi pada pekerjaan terhadap keluarga akan semakin sulit dengan adanya partisipasi pada keluarga terhadap pekerjaan dan menyebabkan tekanan karena terjadinya pertentangan antara bidang pekerjaan dan keluarga.

Work-family conflict adalah bentuk konflik dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara khusus tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal, sebagai seorang perawat wanita dan juga ibu rumah tangga tidaklah mudah dimana harus menjaga dan merawat pasien dan juga tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anak. Perawat yang sudah menikah memiliki kehidupan yang sudah berbeda dibanding dengan perawat yang belum menikah, karena perawat yang sudah menikah memiliki pekerjaan dirumah dan dirumah sakit juga, maka pekerjaan dirumah sakit cukup menjadi beban bagi seorang perawat yang sudah menikah.

Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Disisi lain, tuntutan karir memberikan kesempatan yang luas bagi wanita untuk mengembangkan dirinya pada pekerjaan sehingga menjanjikan perolehan jabatan (posisi) yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam kedua

peran yang harus dijalani bagi seorang karyawan perawat di Rumah sakit itu bisa memicu tingkat stres kerja para perawat wanita tersebut. Selain *work-family conflict* terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stress kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013:597), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Robbins (2006:52), mendefinikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting, Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan ataupun tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu dan juga kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Besarnya stres kerja dan konflik yang dialami karyawan akan berdampak pada kinerja dan pencapaian karyawan pada pekerjaannya. Stres kerja ataupun tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu

organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri, karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tetap waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah kota langsa adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan Sutrisno (2017:69), Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang memiliki tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Tunjungsari, (2011:9), Berpendapat kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. Pekerjaan menuntut seorang karyawan untuk dapat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan yang sudah ditetapkan dalam organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan lain-lain. Kepuasan kerja

mencerminkan sikap dan perilaku seorang karyawan. Sehingga keberhasilan semua hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik tergantung bagaimana seorang karyawan bersikap baik dalam kondisi nyaman maupun tidak nyaman sekalipun dan bagaimana seorang karyawan mampu menyikapi pekerjaannya.

Pada awal observasi yang dilakukan pada kinerja pegawai rumah sakit melalui wawancara pada beberapa pegawai sebagai perawat di RPDA dan RPDB, hasil wawancara yang dilakukan subjek menjelaskan bahwa terdapat masalah yang dihadapi dalam merawat pasien, perawat yang bekerja di RPDA dan RPDB terdapat waktu dan stres yang dihadapi dalam merawat pasiennya, dikarenakan harus membagi waktu, dan dengan penuh konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya.

Pada variabel *work-family conflict* masalah yang terjadi adalah perawat rentan menjalani *work family conflict*, hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa permasalahan mengenai *work family conflict*, terjadi ketika mereka memiliki kewajiban menjadi seorang istri dan ibu yang mempunyai tanggungjawab dengan memperhatikan segala kebutuhan suami dan anak-anak mereka terutama setiap paginya. Tetapi disisi lain mereka memiliki tuntutan peran untuk menjadi pegawai yang tidak datang terlambat dan memiliki kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena perannya sebagai seorang ibu yang bekerja sebagai perawat, hal ini yang membuat ibu sebagai perawat akan terlibat dalam beberapa peran sekaligus baik dalam pekerjaan dirumah sakit maupun pekerjaan keluarga. Peran yang menuntut ibu sebagai perawat untuk mampu bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan dan perawatan yang layak pada setiap

pasien, sementara peran ibu dalam keluarga sebagai istri dan ibu rumah tangga menuntutnya untuk untuk mampu melayani suami dan mengurus anak-anaknya dan mengelola tugas-tugas rumah tangga serta bertanggungjawab terhadap semua kebutuhan anggota keluarganya. Greenhaus dan beautell (1985:72), Mendefinikan *work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya.

Pada variabel stres kerja masalah yang terjadi adalah pegawai di ruang penyakit dalam a dan b terdapat stres kerja yang dirasakan cukup mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru (*deadline*) tekanan pekerjaan untuk bisa mencapai target perusahaan, kurangnya waktu istirahat karena menyelesaikan pekerjaan juga merupakan faktor yang menimbulkan stres kerja pada pegawai terlebih pada perawat yang sudah menikah, bagi perawat yang sudah menikah memiliki masalah yang akan lebih membuat stres dalam melakukan pekerjaan dan terlalu banyak berpikir keras sehingga dalam merawat pasien kurang konsentrasi.

Pada variabel kepuasan kerja adalah sebagian masih ada pegawai yang merasa tidak puas dalam hal melakukan pekerjaannya. Dimana harus dihadapkan dengan pasien dan merasa tidak mudah menghadapi pasien yang terlalu banyak

yang menyebabkan bosannya menghadapi pasien, tetapi ada juga pegawai yang merasa senang atas kerjanya yang melihat pasien serta merawat pasien dengan standar kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, adapun yang menjadi perumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa ?
4. Apakah *work-family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (RSUD) Kota Langsa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dari perumusan masalah, maka menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa
4. Untuk mengetahui *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Langsa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen organisasi atau perusahaan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dalam meningkatkan kualitas perusahaan.
2. Hasil penelitian ini menjadi sumber referensi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang relevan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman bagi penelitian.