

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat senantiasa dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Karena fungsi utama sebuah rumah sakit adalah melaksanakan pelayanan kesehatan, maka pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen rumah sakit. Dalam memberikan pelayanan profesionalnya, seluruh komponen sumber daya manusia Rumah Sakit dituntut untuk memiliki akuntabilitas sesuai dengan kewenangannya.

Sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit untuk itu diperlukan sumber daya yang terampil dan dapat bekerja secara optimal memberikan pelayanan. Baik buruknya kinerja organisasi dapat diukur dari kinerja medis dan non medis dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien, dikarenakan itu rumah sakit bisa saja menjadi salah satu faktor stress pada perawat / tenaga kerja lainnya.

Stress merupakan fenomena yang dialami oleh semua manusia. Dalam ilmu psikologi, stress adalah perasaan tertekan dan ketegangan mental. Tingkat stress yang rendah mungkin diinginkan,

bermanfaat dan bahkan sehat. Stress, dapat menimbulkan dampak positif, yaitu dapat meningkatkan fasilitasi kinerja. Stress yang positif dianggap sebagai faktor penting untuk motivasi, adaptasi dan melakukan reaksi terhadap lingkungan sekitar. Namun tingkat stressnya tinggi dapat mengakibatkan masalah biologis, psikologis dan sosial bahkan bahaya serius bagi seseorang. Stress dapat berasal dari faktor eksternal yang bersumber pada lingkungan, atau disebabkan oleh persepsi individu salah satu contohnya stress yaitu stress kerja (Hidayati & Harsono, 2021).

Terdapat tiga faktor penyebab stres kerja (Robbins and Judge T., 2011) yang pertama ialah: faktor lingkungan, berupa ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian kondisi politik, dan adanya perubahan teknologi. Faktor kedua adalah organisasi, yaitu adanya tuntutan organisasi yang menyebabkan stres. Kondisi tersebut yakni: tuntutan tugas yang menyebabkan stres, tuntutan peran yang dimiliki, tuntutan antar pribadi, serta struktur organisasi. Faktor ketiga adalah individual, yakni adanya permasalahan yang dialami individu dan menyebabkan adanya stres kerja. Permasalahan yang dialami individu adalah masalah keluarga, masalah ekonomi, konflik peran, serta kepribadian dari individu itu sendiri.

Konflik peran ganda ini seharusnya mendapatkan perhatian karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu juga memicu timbulnya stres kerja, Beehr dan Franz (dikutip Bambang Trumpolo,

2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Apabila keadaan tersebut dibiarkan berlarut dan tidak segera ditangani maka bisa saja menimbulkan sebuah pengaruh pada kemampuan karyawan dalam mengoptimalkan keahliannya dalam pekerjaan atau dengan kata lain dapat memicu timbulnya penurunan kinerja karyawan.

Stress kerja yang disebabkan oleh konflik peran ganda pada perawat sangat perlu diperhatikan karena mampu mempengaruhi kualitas kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan, jika stress kerja perawat tinggi maka akan mempengaruhi kualitas kerja yang mana akan menjadi rendah yang dapat mengakibatkan turunnya pendapatan rumah sakit.

Peran ganda yang berkepanjangan akan memicu timbulnya stres, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja baik kinerja sebagai tenaga medis wanita maupun kinerja sebagai ibu rumah tangga. Untuk itu disinilah pentingnya kesadaran diri bagi seorang wanita untuk memahami konsekuensi atas pilihan untuk tetap bekerja. Tenaga medis wanita harus dituntut untuk mengurus keperluan keluarganya termasuk suami dan anaknya dan disisi lain mereka harus bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sebagai seorang tenaga medis wanita dengan kondisi pekerjaan yang mengharuskan mereka bekerja lebih dari kemampuannya karena perkembangan karir.

Konflik peran ganda adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan, artinya terdapat dua peran sekaligus yang harus dijalankan oleh wanita tersebut, yaitu sebagai istri, ibu, dan sebagai wanita yang sedang bekerja (Rahmadita, 2013). Triarty (2003), menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga pada karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak dapat di definisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat dipenuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain.

Di Indonesia sendiri stres kerja masih menjadi masalah, meski belum adanya data nasional yang komperhensif mengenai prevalensi pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Namun di Indonesia telah banyak peneliti yang mengkaji mengenai stres kerja. Banyak faktor yang dapat menyebabkan Wanita yang bekerja mengalami stress kerja, salah satunya adalah konflik peran ganda. Konflik peran ganda merupakan bentuk dari *interrole conflict*, dimana peran pekerjaan dan keluarga membutuhkan perhatian yang sama

Konflik peran ganda dan stres kerja adalah dua variabel yang saling berkaitan. Stres kerja dapat timbul apabila seseorang tidak mampu mengelola atau mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, dikarenakan waktu pada pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, dan konflik pekerjaan pada pegawai lebih banyak waktu

dikantor dibandingkan waktu dengan keluarga. Dalam dunia kerja, beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai semakin meningkatnya beban kerja yang dialami pegawai karena tuntutan profesionalisme berimplikasi pada munculnya tekanan-tekanan psikologis berupa stres pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja dan kondisi kerja (Muslimin, 2022.)

Tenaga kerja di hampir setiap negara didominasi oleh pekerja laki-laki. Pada dua dekade terakhir, terdapat lebih sedikit pekerja perempuan yang menunjukkan rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja. Tetapi menurut data World Bank, tingkat partisipasi tenaga kerja wanita secara global sudah mulai meningkat walaupun tidak terlalu tinggi. Persentase rata-rata tenaga kerja wanita di setiap negara rata-rata melebihi 50% sejak dari tahun 1990 sampai 2005, yang mana tingkat partisipasinya bertambah sebesar 0,61%. Tetapi pada tahun 2006 terjadi penurunan sebesar 0,082% dari tahun sebelumnya dan pada tahun 2017 jumlahnya meningkat lagi menjadi 39,298%. Terkandung banyak faktor yang menjadi penyebab banyak wanita yang memilih untuk bergabung ke dalam dunia kerja. Salah satunya kesulitan ekonomi yang menjadi faktor sehingga ibu rumah tangga yang memiliki ekonomi rendah memilih untuk bekerja. (Monalisa dkk., 2024)

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu antara lain adalah Tekanan Waktu, Ukuran dan dukungan keluarga, pernikahan dan kepuasan hidup, Tekanan waktu adalah

semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga. Seperti yang telah dijelaskan di atas, salah satu faktor yang mempengaruhi konflik keluarga-pekerjaan adalah tekanan waktu, faktor ini merupakan bagian dari kondisi kerja yang dapat mengakibatkan sulitnya menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga yaitu shift kerja. Dimana shift kerja memiliki efek terhadap fisiologis (kualitas tidur rendah, kapasitas fisik maupun mental turun, gangguan saluran pencernaan), psikologis, sosial maupun gangguan performasi kerja

Menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap stres kerja. semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin tinggi juga stres kerja. Lebih lanjut penelitian Rachmaningrum dan Makmuariana (2018) yang berjudul “Pengaruh konflik peran ganda (family work conflict) terhadap stres kerja perawat wanita di RSUD dr. Soedarso Pontianak” menjelaskan bahwa terdapat pengaruh konflik peran ganda (family work conflict) terhadap stres kerja perawat wanita.. (Alfadhea 2021)

Kinerja tenaga kesehatan wanita dapat di pengaruhi oleh stres kerja. yang disebabkan oleh pada dua peran atau lebih yang dilakukan secara bersamaan, dalam hal ini peran perempuan sebagai istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya, dan peran sebagai wanita karir. Di sana mereka harus bisa menyeimbangkan waktu, tenaga dan pikiran antara keluarga dan pekerjaan. Sehingga stres kerja dari seorang

perawat wanita mengalami penurunan kinerja hingga 63,51% sedangkan tenaga kesehatan 67,57% tenaga kerja mengalami konflik peran ganda. Kemudian menunjukkan bahwa konflik peran ganda dikaitkan dengan kinerja perempuan. (Komang Firda Mustiyana Yanti Ni Made Yudhaningsih, 2021)

Data Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (2020), menunjukkan bahwa perawat wanita mendominasi rumah sakit. Jumlah perawat di Indonesia adalah 359.339 orang perawat, yang terdiri dari 29% (103.013 orang) perawat laki laki dan 71% (256.326 orang) perawat perempuan. Data perawat di Sulawesi Selatan menurut Kementrian Kesehatan Republik Indonesia (2020), berjumlah 6.311 yang terdiri dari 32% perawat pria dan 68% perawat perempuan. Dengan beban kerja yang tinggi ditinjau dari psikologi, beban kerja fisik, dan segi waktu kerja konflik peran ganda kemungkinan besar dapat dialami oleh perawat wanita.

Konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit islam yogyakarta PDHI. Artinya adalah jika konflik peran ganda meningkat, maka tenaga kesehatan perawat akan menurun. Stres kerja memiliki berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit islam yogyakarta PDHI. jika stres kerja meningkat maka kinerja perawat akan menurun. Konflik peran ganda serta stres kerja secara bersamaan terbukti berpengaruh

signifikan terhadap kinerja di rumah sakit islam yogyakarta PDHI (Ayu, 2020)

Hasil Observasi data yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Sandi Karsa Makassar periode 2024 Tenaga kesehatan di rumah sakit sering menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Salah satunya konflik peran ganda. konflik ini terjadi ketika seseorang memiliki lebih dari satu peran yang harus dilaksanakan secara bersamaan. Seorang tenaga kesehatan yang harus bekerja dalam shift malam mengalami kesulitan dalam mengurus anak atau keluarga di rumah. Beberapa dokter yang mengajar di perguruan tinggi atau melakukan praktik pribadi merasa tertekan dengan kewajiban untuk memberikan pelayanan maksimal di rumah sakit ini, hal ini sering kali menyebabkan ketegangan emosional dan kebingungan mengenai prioritas pekerjaan. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik tenaga kesehatan serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit sandi karsa makassar.