

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia yang vital dalam kehidupan manusia sehari-sehari. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial, dan ekonomis. Salah satu sarana dibidang kesehatan adalah Rumah Sakit. Rumah sakit adalah organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu kegiatan yang dilakukan mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar seperti unit puskesmas. Sebagai wadah rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Agar dapat terus *survive* dan berkembang Rumah Sakit harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki supaya tetap mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja Rumah Sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung adalah rumah sakit negeri kelas C. Rumah sakit ini memiliki 118 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Lampung yang rata-rata memiliki 76 tempat tidur inap. Rumah sakit ini juga menerima pelayanan rujukan dari puskesmas. Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung di dominasi oleh perawat wanita, hal ini dibuktikan dengan jumlah perawat wanita yang ada yaitu 79 orang perawat wanita, dibandingkan jumlah perawat pria yang hanya berjumlah 36 orang perawat pria.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi aset penting dalam menentukan keberhasilan rumah sakit. Perawat ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya

yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI) dalam Desima (2013). Sebagai tenaga profesional, perawat dituntut menjadi pendamping dokter saat diruang operasi, disamping itu tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien.

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja saat ini membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga. Partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi yang berkaitan dengan pekerjaan rumah tangga, sedangkan peran transisi mencakup pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan memiliki anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong pendapatan keuangan keluarga.

Perawat wanita yang telah menikah dan mempunyai anak, memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dengan perawat wanita yang belum menikah. Peran ganda pun akan dialami oleh perawat wanita, karena berperan didalam keluarga dan juga berperan didalam karirnya. Konsekwensi yang terjadi ketika perawat wanita tidak dapat menyeimbangkan antara dua peran tersebut akan memunculkan konflik peran ganda. Simon dalam Laksmi dalam Sari (2015) Munculnya konflik peran ganda disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali

merubah rencana bersama keluarga. Dengan kedua tuntutan dan kewajiban yang harus dijalani oleh perawat wanita yang telah menikah, maka tidak sedikit yang akan mengalami susahnyanya menyeimbangkan antara dua peran tersebut.

Seperti yang dialami pada para perawat wanita yang telah berkeluarga di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung, kebanyakan dari mereka mendapatkan keluhan dari keluarga karena terlalu sibuk bekerja dan kurang memerhatikan keluarga. Namun di sisi pekerjaan, mereka harus fokus dalam pelayanan dan tuntutan tugas di Rumah Sakit. Kondisi seperti ini akan memicu terjadinya konflik dalam perkembangan Rumah Sakit seperti penurunan kinerja perawat wanita, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang serius dalam usaha pencapaian tujuan Rumah Sakit.

Konflik peran tidak hanya dapat menurunkan kinerja, tetapi dapat juga menimbulkan stres. Wahyuni dan Saam (2013, p.133) stres merupakan reaksi tubuh dan psikis terhadap tuntutan-tuntutan lingkungan kepada seseorang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan. Menurut survey PPNI tahun 2007, dalam Desima (2013) sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi mengalami stres kerja, sering pusing, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu. Hal sama juga dirasakan oleh para perawat wanita yang telah berkeluarga di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung, gejala psikis seperti lemas dan sakit kepala karena mendapat tekanan langsung dari kepala ruang dalam ikut membantu menangani kasus penyakit menular atau tidak menular. Oleh karena itu, muncul keinginan untuk tidak masuk kerja (izin). Tingginya stres yang dialami perawat dalam bekerja menjadikan

perawat jenuh dan bosan, akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penurunan kinerja perawat.

Kondisi penurunan kinerja perawat merupakan keadaan yang tidak baik bagi operasional rumah sakit, karena bisa menyebabkan pelaksanaan operasional terganggu, yang akhirnya bisa menyebabkan menurunnya kinerja rumah sakit. Permasalahan kinerja perawat merupakan permasalahan yang akan terus dihadapi oleh pihak manajemen Rumah Sakit, oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat tersebut agar manajemen rumah sakit dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar selaras dengan tujuan rumah sakit.

Berdasarkan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan di lingkungan pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung, yang beralamat di Jl. Sukarno Hatta Komplek Islamic Centre Kotaagung, Kab.Tanggamus, sebab diperoleh informasi dari Bagian Kepegawaian saat wawancara pendahuluan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan di Rumah Sakit ini, penurunan kinerja perawat wanita ditandai dari hasil nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) per tahun 2014-2015 yang rata-ratanya dalam kategori cukup. Sedangkan untuk standar kinerja perawat harus pada kategori baik karena menyangkut orientasi pelayanan kesehatan masyarakat.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam setahun (akhir Desember tahun bersangkutan/akhir Januari tahun berikutnya), yang terdiri atas unsur SKP bobotnya 60% dan perilaku kerja 40%. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan

masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

Berikut ukuran penilaian kinerja yang berpedoman pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat yang berstatus PNS maupun non-PNS di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung.

Tabel 1.1 Penilaian Perilaku Kerja RSUD Kota Agung.

Aspek Perilaku Kerja	Kriteria Nilai	
Orientasi pelayanan	Sangat baik	91 – 100
Integritas	Baik	76 – 90
Komitmen	Cukup	61 – 75
Disiplin	Kurang	51 – 60
Kerja Sama	Buruk	50 – ke bawah.

Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD Kota Agung 2016.

Berikut data penilaian kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung per tahun 2014 - 2015.

Tabel 1.2 Kinerja Perawat Wanita RSUD Kota Agung.

Kategori Penilaian	Perawat Wanita			
	2014		2015	
	Jumlah Perawat	Persentase (%)	Jumlah Perawat	Persentase (%)
Sangat Baik	10	12,7	9	11,4
Baik	25	31,6	19	24,1
Cukup	44	55,7	49	62
Kurang	-	-	2	2,5
Kurang Baik	-	-	-	-
Jumlah	79	100	79	100

Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD Kota Agung 2016.

Dari tabel 1.2 data penilaian kinerja, dapat diketahui persentase penilaian kinerja perawat wanita tahun 2014 pada kategori Sangat Baik sebesar 12,7%, kategori Baik sebesar 31,6%, kategori Cukup sebesar 55,7%. Sedangkan persentase penilaian kinerja perawat wanita tahun 2015 pada

kategori Sangat Baik sebesar 11,4%, kategori Baik sebesar 24,1% , kategori Cukup sebesar 62% dan kategori Kurang 2,5%. Hal ini membuktikan bahwa kondisi kinerja perawat wanita tahun 2015 sedikit lebih rendah dibandingkan tahun 2014.

Pada tabel 1.2 data penilaian kinerja dimana lebih banyak perawat wanita dalam penilaian kategori cukup pada tahun 2015, hal ini terjadi karena ada ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dalam kategori cukup untuk penilaian seorang perawat tidak baik karena peran perawat sangat besar dalam pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Konflik peran ganda perlu diperhatikan sebagai faktor pembentuk stres kerja, karena selain tugas seorang perawat melaksanakan standar pelayanan yang prima, perawat juga harus mampu menangani keluhan pasien dan keluarganya, menghadapi pasien dalam kegawatan. Stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, stres yang sudah terlalu tinggi atau mencapai puncak juga berpengaruh terhadap biaya organisasi, loyalitas dan kinerja akan menurun karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres sehingga dapat mengganggu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai kinerja perawat wanita dengan judul : “PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA AGUNG.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung?
3. Bagaimana pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup subyek dalam penelitian ini adalah perawat wanita yang telah menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung beralamat di Jl. Sukarno Hatta Komplek Islamic Centre Kotaagung, Kab.Tanggamus, Prov.Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi konflik peran ganda, stres kerja dan kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung.
3. Mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Agung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat bagi peneliti, instansi pendidikan, bagi perguruan tinggi, maupun pembaca. Adapun manfaat tersebut antara lain :

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dengan praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita.

b. Bagi Instansi Kesehatan RSUD Kota Agung

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan perawat.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang dipergunakan sebagai bahan perbandingan maupun pertimbangan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Ibi Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan mengenai konflik peran ganda dan stres kerja terhadap perawat wanita di RSUD Kota Agung.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini diuraikan landasan teori berisikan tentang teori – teori dari masalah yang di teliti mengenai konflik peran ganda dan stres kerja terhadap perawat wanita di RSUD Kota Agung.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian berisikan tentang jenis dari penelitian, jenis analisis data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, operasional variabel dan penentuan sampel dan populasi mengenai konflik peran ganda dan stres kerja terhadap perawat wanita di RSUD Kota Agung.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai konflik peran ganda dan stres kerja terhadap perawat wanita di RSUD Kota Agung.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya, hasil dari penelitian mengenai konflik peran ganda dan stres kerja terhadap perawat wanita di RSUD Kota Agung.