

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Layanan kesehatan sudah menjadi industri yang menguntungkan dan menarik investor untuk menanamkan modalnya. Pertumbuhan rumah sakit ini menimbulkan kompetisi semakin ketat dan pelanggan semakin selektif dan mempunyai pilihan luas, dan ini merupakan tantangan untuk mempengaruhi keberlanjutan Rumah Sakit. Tantangan seperti ini menghadapkan para pelaku pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit baik pihak pemerintah maupun swasta pada dua pilihan, yaitu masuk dalam arena kompetisi dengan melakukan perubahan dan perbaikan atau keluar arena kompetisi tanpa dibebani perubahan dan perbaikan. Oleh karena itu diperlukan alternatif strategi bersaing yang tepat agar rumah sakit mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Kondisi lingkungan usaha demikian mengharuskan rumah sakit meningkatkan kualitas dan mutu layanan agar tetap sukses, baik ditingkat operasional, manajerial maupun strategi.

Menurut WHO (*World Health Organization*) Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*Komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat pelatihan medik. Berdasarkan Pasal 32 Undang-undang 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa rumah sakit berfungsi sebagai sarana pelayanan pasien mulai pengobatan sampai penelitian medis maupun non medis.

Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini rumah sakit harus memiliki Sumber Daya Manusia berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan

melaksanakan fungsi MSDM yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Sumber daya Manusia merupakan penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi dan sebagai konsekuensi, perhatian akan sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan, salah satunya ditekankan pada faktor-faktor paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi adalah komitmen mereka pada organisasi.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, mendorong perempuan berperan aktif dalam sektor publik. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Di Indonesia, jumlah angkatan kerja wanita yang aktif meningkat dari 36.871.239 pada tahun 2000 menjadi 46.509.689 pada tahun 2012 (BPS, 2000 dan 2012). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial.

Di dunia keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial.

Komposisi ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami perubahan dalam beberapa tahun terakhir ini seiring dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat. Peningkatan taraf hidup masyarakat telah menyebabkan semakin banyak orang Indonesia yang menikmati pendidikan yang baik bahkan sampai pada jenjang pendidikan tinggi.

Kemajuan pendidikan dan komitmen untuk mewujudkan emansipasi telah membuat kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk kesempatan kerja. Wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan. Pada masa lalu wanita cenderung tidak bekerja untuk mencari nafkah, mereka hanya menangani pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan mengurus anak. Hal ini terjadi karena dalam masyarakat ada anggapan bahwa wanita (istri) yang bekerja untuk memperoleh penghasilan merendahkan martabat laki-laki (suami). Anggapan yang demikian telah membuat wanita tidak berkembang, dimana mereka cenderung tidak

berkeinginan untuk bersekolah kejenjang lebih tinggi. Pada masa kini anggapan tersebut semakin tidak berlaku, karena muncul kesadaran bahwa membangun keluarga sejahtera merupakan tanggung jawab bersama antara suami dan istri. Hal ini telah memunculkan fenomena baru dalam masyarakat, dimana dalam kehidupan keluarga tidak hanya suami yang bekerja tapi juga istri guna mendapatkan penghasilan.

Konsekuensi dari perubahan pandangan ini dalam perkembangannya semakin banyak wanita bersekolah (bahkan sampai keperguruan tinggi) dan kemudian bekerja untuk memperoleh penghasilan, baik mereka melakukan usaha sendiri maupun mereka bekerja sebagai pegawai atau karyawan. Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia dapat bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Azzah (2009) menyatakan bahwa partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Wanita bekerja, baik bekerja sendiri maupun sebagai pegawai atau karyawan dikenal sebagai wanita karir. Wanita karir ini paling tidak menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah, yakni sebagai seorang pekerja dan juga sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran baginya karena permintaan dari peran-peran dimainkannya bisa saling berbenturan satu sama lain. Pada satu sisi wanita karir secara kodrat dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun pada sisi lain, sebagai seorang pekerja yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi dengan menunjukkan kinerja yang prima.

Ihromi (1990) dalam Azzah (2009) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah dunia. Hasil penelitian, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena

pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami mencukupi), serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (seperti) memberi rasa “berarti” sebagai pribadi, meskipun keterlibatan dalam berbagai peran ini dapat memberikan keuntungan psiko sosial, seperti peningkatan kepercayaan diri, moral, serta kebahagiaan, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan juga dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Karyawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab lebih berat daripada wanita *single*. Peran ganda (pekerjaan-keluarga) pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya.

Konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) ini akan menjadi masalah kalau tidak ada solusi yang tepat untuk menanggulangnya, imbasnya adalah terjadinya tekanan, kecemasan yang membuat karyawan mengarah pada stress. Hal ini sesuai dengan pendapat (Frone, 2000 dalam Roboth, 2015) yang mengatakan bahwa konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Konflik peran ganda dapat dihadapi oleh semua wanita dengan berbagai profesi, salah satunya perawat. Perawat merupakan salah satu profesi sebagian besar didominasi oleh wanita dan sebagai perawat dituntut selalu siaga 24 jam dalam merawat, memelihara, dan menjaga pasien. Sebagai seorang perawat, mereka dituntut untuk selalu bertindak profesional dalam pekerjaannya dalam menghadapi berbagai macam karakteristik pasien. Mereka dituntut untuk tidak mencampur adukan konflik pekerjaan dengan keluarga, sementara sebagai seorang istri dan seorang ibu mereka juga dihadapkan dengan

permintaan dari pihak keluarga agar tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya.

Perawat merupakan tenaga profesional perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Perawat rumah sakit di dominasi sebagian oleh tenaga kerja wanita, keterlibatan wanita sudah kentara tetapi secara jelas belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan keluarga.

World Health Organization (WHO) (2011) berpendapat beberapa negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia, ditemukan fakta perawat yang bekerja di rumah sakit menjalani peningkatan beban kerja dan masih mengalami kekurangan jumlah perawat. *World Health Organization (WHO)* menyatakan stress merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stress kerja sebagai penyakit abad 20. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stress telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika sekitar lebih dari \$100 miliar per tahun. Sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan dari beberapa penelitian dikemukakan bahwa stress kerja merupakan hal lazim bagi perawat. Apabila perawat memiliki tingkat stress tinggi maka akan menurunkan kualitas kerja perawat selain itu, profesi sebagai perawat. Memberikan kontribusi cukup tinggi terhadap kejadian stress kerja berdasarkan pekerjaan ini sebesar 6,2%.

Stress kerja merupakan beban kerja berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2015). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa sebagai beban kerja dan kenaikan stress kerja, pergantian tingkat pekerja juga tercatat meningkat. Dengan demikian, stress kerja menghasilkan biaya yang cukup besar untuk organisasi dalam hal absensi, kehilangan produktivitas, dan sumber daya kesehatan (Ouzouni. *et.al* 2008). Organisasi menghabiskan sebanyak \$ 75 miliar per tahun untuk hasil yang berkaitan dengan stress termasuk luka fisik di tempat kerja dan ketidakhadiran, sementara Dunia Organisasi Kesehatan (WHO, 2002) memperkirakan biaya stress dan stress masalah pada organisasi menjadi lebih dari \$ 150 miliar per tahun.

Stress kerja dan kontrol pekerjaan rendah juga telah terbukti menjadi faktor risiko keselamatan pasien dan untuk menghasilkan kinerja pekerjaan yang buruk termasuk penurunan kualitas asuhan keperawatan.

Perawat Indonesia yang bekerja di empat provinsi sebanyak 50,9 % mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah tidak ada istirahat karena beban terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai. Perawat bekerja di rumah sakit swasta dengan gaji lebih baik mengalami stress kerja lebih besar dibandingkan perawat bekerja di rumah sakit pemerintah dengan penghasilan yang lebih rendah (PPNI dalam Prismayanti, 2010)

Stress Kerja Ditinjau dari Konflik Peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan Dukungan Sosial 65 PSIKOISLAMIKA, Jurnal Psikologi Islam (JPI) Vol. 8 No . 1 (2011) Selain permasalahan yang dihadapi tersebut, proses kerja membosankan, sikap pasien emosional, permasalahan, menimbulkan stress kerja perawat adalah keterbatasan SDM. Peran sebagai wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, juga perhatian. Perawat wanita telah menikah punya anak memiliki peran dan tanggung jawab lebih berat dari pada perawat wanita masih lajang. Peran ganda (pekerjaan-keluarga) pun dialami oleh perawat wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, perawat wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Perawat mengalami tingkat konflik pekerjaan-keluarga dapat mengalami penurunan kinerja karena akan lebih dikuasai oleh pekerjaannya dan mengakibatkan perawat tidak bisa memenuhi tanggung jawab keluarganya, karena mengurangi kualitas kehidupan keluarganya tetapi stress mempunyai dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif stress pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pada tingkat negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis (Robbins, 2010)

Kebanyakan wanita memiliki peran ganda (pekerjaan-keluarga), yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2010, jumlah angkatan kerja adalah 107,7 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk yang bekerja adalah 104,9 juta jiwa, terdiri dari 66,8 juta orang laki-laki dan 38,1 juta orang perempuan (informasi tematik sensus penduduk 2010 badan

pusat statistik). Badan Pusat Statistik menyebutkan angkatan kerja di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada Agustus 2016 berjumlah 705.173 orang atau bertambah 17.525 dibandingkan 687.648 orang pada februari tahun ini.

Rumah Sakit Umum Daerah H.M. Judono adalah Rumah Sakit Umum daerah yang berada di Kabupaten Bangka Belitung terletak di kota Tanjung pandan, Rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe C melalui keputusan Menteri Kesehatan RI No. 1011/MENKES/SK/IX/2007 yang telah terakreditasi dan menjadi rumah sakit rujukan flu burung seprofinsi Babel sejak tahun 2003 serta keputusan Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan Nomor H.K. 02.03/I/0363/2015 sebagai Rumah Sakit Rujukan Regional. Jumlah ketenagaan RSUD H.M.Judono adalah 472 orang yang terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga farmasi, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, tenagaa terapi fisik, tenaga keteknisan dan tenaga non medis lainnya. Tenaga medis dirumah sakit H.M. Judono memiliki jumlah 219 tenaga keperawatan terdiri dari SPK 67 orang, D3 AKPER 120 orang, S1 Keperawatan 29 orang dan S2 Keperawatan 3 orang. Jumlah pasien tahun 2015 berjumlah 8.614 orang mengalami penurunan setiap tahunnya tahun 2016 berjumlah 8.031 orang dan tahun 2017 berjumlah 5.476 orang. Untuk meningkatkan menghasilkan rumah sakit yang baik diperlukan perawat dengan kinerja berkualitas, perawat dalam organisasi institusi pelayanan kesehatan merupakan peran utama dalam terciptanya pelayanan kesehatan prima. Agar aktifitas manajemen suatu rumah sakit berjalan dengan baik harus memiliki perawat kompeten atau berkemampuan tinggi dalam menjalankan perannya dengan baik sebagai perawat di Rumah Sakit.

Tabel 1.1. Pemanfaatan Rumah Sakit antara lain : (tiga tahun terakhir) RSUD H.M. Judono Bangka Belitung

Indikator	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
BOR. Rata-rata	58.6%	51.8%	57%
LOS	3.1 Hari	3 Hari	3 Hari
% Mati kurang dari 48 jam	17.6%	12.7%	21 %
Rata-rata rawat jalan sehari	198 orang	154 orang	164 orang
Rata-rata rawat inap setahun	10.348 orang	9.005 orang	8.366 orang

Data LOS tahun 2014 sampai tahun 2015 adalah 3 hari dan 2016 Triwulan satu sampai tiga adalah 3 hari, sedangkan BOR 2015 adalah 51,8% meningkat pada tahun 2016 menjadi 57% sedangkan pada tahun 2017 dari triwulan satu sampai tiga adalah 39,3%. Standar Efisiensi Indikator pelayanan Rumah Sakit Menurut Depkes tahun 2015, BOR adalah 60-85% sedangkan LOS 6-9 hari.

Rendahnya tingkat pemanfaatan pelayanan kesehatan di RSUD dr. H.M. Judono disebabkan beberapa faktor antara lain belum optimalnya kinerja perawat dan asuhan keprawatan di rumah sakit. Dari data diatas kunjungan mengalami penurunan keadaan tersebut mengidentifikasi masih rendahnya tingkat kepuasan pasien terhadap mutu pelayanan di rumah sakit. Konflik peran ganda (pekerja-keluarga) merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. RSUD dr.H.M. Judono harus mengidentifikasi kembali faktor penyebabrendahnya tingkat kinerja berhubungan dengan hasil kerja karyawan pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan keluarganya serta stress positif dan negatif berpengaruh pada kinerja karyawan di RSUD H.M. Judono. Hal ini dapat muncul dari kedua pergeseran peran yaitu konflik antar peran. Konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga atau sebaliknya (Greenhaus *et al.* 1985 dalam Laksmi, 2012)

Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya

mampu menampilkan kinerja optimal karena baik buruknya kinerja dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien. Pada dasarnya dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktek keperawatan. Tenaga perawat merupakan tenaga paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus selalu ditingkatkan dalam pemberian asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau kegiatan praktek keperawatan diberikan oleh perawat pada pasien diberbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan. Agar didapatkan mutu pelayanan yang baik serta pasien merasa puas terhadap kinerja perawat.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktifitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah baik atau buruk buat diri karyawan.

Penelitian di Amerika juga menyebutkan bahwa 65% wanita karir mempunyai masa depan lebih suram. Mereka banyak mengalami konflik dalam pekerjaannya akibat stress yang dirasakan. Wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada *work-family conflict*. Meskipun laki-laki juga dapat mengalami *work family conflict* tetapi wanita tetap menjadi sorotan utamanya, karena berkaitan dengan tugas utama mereka sebagai

ibu dan istri. Wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga saja tetapi mempunyai peran lain di luar rumah yaitu sebagai wanita karir.

1.2. Penelitian Terdahulu

Netemeyer *et al.*, (1996) menjelaskan adanya *antecedent* kunci dan konsekuensi antara konflik peran, kinerja pelayanan pada pelanggan dan stress kerja. Dalam penelitian mereka menyatakan stress kerja pegawai menjadi *predictor* utama terhadap *in role performance supervisor* dan *extra-role performance* pegawai dan pelanggan secara langsung. Sementara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan menghasilkan stress kerja.

Wayne (2004) secara umum, konflik berhubungan negatif dengan hasil kerja keluarga (misalnya, rendahnya pekerjaan dan usaha keluarga dan kepuasan) sedangkan fasilitasi berhubungan positif dengan hasil yang sama. Konflik dan fasilitasi diperlihatkan, bagaimanapun, menjadi konstruksi ortogonal daripada sebaliknya. Implikasi teori kerja-keluarga, untuk memahami ciri kepribadian, dan untuk meningkatkan tanggung jawab organisasi.

Cinamon, *et al.* (2007) menyatakan bahwa guru akan berusaha mengatasi permasalahan dengan baik, masalah keluarga maupun masalah pekerjaan sehingga menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga yang akan mengarah pada timbulnya stress kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa disamping berusaha untuk menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga dengan cara waktu kerja yang lebih fleksibel, akan berarti jika pihak sekolah ikut membantu dalam mengatasi masalah siswa dengan meminta dukungan kepada orang tua siswa.

Cullen dan Hammer (2008) meskipun konflik pekerjaan- keluarga diakui sebagai sumber stres, tidak ada penelitian yang dipublikasikan untuk kami pengetahuan telah mempertimbangkan bagaimana hal itu mempengaruhi keamanan tempat kerja. Norma kinerja kerja yang kuat dan kelebihan beban kerja tinggi dikaitkan dengan keluarga pekerja yang lebih tinggi konflik. konflik pekerjaan-keluarga meningkat dikaitkan dengan penurunan kepatuhan terhadap keselamatan peraturan dan sedikit kemauan untuk berpartisipasi dalam rapat keamanan *discretionary*. Temuan ini menggaris bawahi bahwa pentingnya pekerjaan mendesain ulang strategi yang mempertimbangkan norma kerja dan

konflik keluarga-kerja untuk mengharapkan pengembalian investasi dalam hal tempat kerja yang lebih aman.

Pal (2008) Penelitian ini untuk mengetahui hubungan prediktor stress kerja lintas budaya menunjukkan bahwa prediktor stress kerja di India berbeda dengan Norwegia dan berbeda dari dokter untuk perawat bagi dokter Norwegia, tidak ada satu pun variabel penelitian yang ada *predictor* stress kerja. Untuk perawat Norwegia *work-family conflict*, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan fleksibilitas yang rendah pada jam kerja merupakan *predictor* stress kerja. Untuk dokter india rendah *control* pekerjaan dan untuk perawat India *family-work conflict* tinggi dan social rendah dukungan adalah prediktor stress kerja.

Ahmad dan Ngah (2009) Hasil regresi analisis menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berfungsi sebagai salah satu mekanisme dimana konflik peran mempengaruhi pekerjaan kepuasan. Konflik peran yang dialami di tempat kerja dapat meningkatkan konflik interrole antara pekerjaan dan keluarga domain yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Temuan menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan manajemen harus menghindari melihat masalah pekerjaan secara terpisah dari para karyawan PT total life space di Malaysia.

Nabirye (2010) Dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa temuan studi menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja antara publik dan swasta bukan nirlaba rumah sakit. Perawat di rumah sakit umum melaporkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dan tingkat kepuasan dan kinerja kerja yang lebih rendah. Ada negatif yang signifikan hubungan antara stres kerja dan kinerja kerja dan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Keperawatan, tipe rumah sakit, dan Jumlah anak memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja. Jenis rumah sakit (publik versus swasta), bangsal (kebidanan / ginekologi versus tipe bangsal lainnya), dan kepuasan kerja signifikan prediktor *self-rated* kualitas kinerja pekerjaan. Kepuasan kerja ditunjukkan memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja kerja.

Rahmadelita (2012) Menyatakan dalam penelitiannya bahwa konflik peran ganda dan stress kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja para

pegawai fungsional sebuah rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa menjadi hal penting untuk dijadikan fokus bagi para atasan dan perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja para pegawainya.

Sanjaya (2012) dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Pada penelitian ini menggunakan teknik populasi, responden diambil dari semua karyawan *marketing* sebanyak 25 responden dan karyawan *collection* sebanyak 21 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda moderasi.

Fridawati (2014) menyatakan bahwa konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berada dalam lingkungan pabrik, meskipun dengan waktu kerja *non shift* yaitu pukul 08.00 pagi sampai dengan pukul 16.00 sore.

Matthews *et al.* (2014) menunjukkan bahwa dalam jangka pendek, sesuai dengan teori dan penelitian sebelumnya, konflik keluarga-kerja dikaitkan dengan kemiskinan kesejahteraan subjektif. Bertentangan dengan prediksi keluarga-kerja tradisional namun sesuai dengan teori adaptasi, setelah memperhitungkan tingkat konflik kerja-keluarga bersamaan serta tingkat kesejahteraan subyektif masa lalu, keterpaparan masa lalu terhadap konflik keluarga-pekerjaan dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang lebih tinggi. dari waktu ke waktu Selain itu, bukti ditemukan untuk sebab-akibat terbalik karena kesejahteraan subyektif yang lebih besar pada 1 titik waktu dikaitkan dengan konflik keluarga-kerja yang berkurang pada waktu berikutnya. Akhirnya, pola hasil tidak bervariasi karena fungsi menggunakan kelambatan temporal yang berbeda.

Adawiyah dan Siswanto (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan kinerja secara tidak berpengaruh signifikan, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Herley (2015) konflik peran dan stres di tempat kerja dapat mengakibatkan gangguan psikologis dan fisik. Penelitian telah menunjukkan bahwa kekuatan masyarakat telah tertanam mengenai bagaimana gender. Perilaku dimanifestasikan di tempat kerja. Namun, penelitian belum termasuk perempuan. Bekerja dalam profesi yang didominasi laki-laki, juga tidak ada penelitian yang meneliti bagaimana stres dan peran. Konflik mungkin berbeda bagi wanita dalam profesi ini. Memahami yang berbeda. Pengalaman wanita dalam dua profesi berbeda bisa menyiratkan keragaman pengalaman di lingkungan yang direplikasi ini. Studi kuantitatif ini, berdasarkan *rolecongruity* dan teori stres transaksional, memeriksa dan membandingkan persepsi perempuan konflik peran dan stres dalam 2 profesi yang didominasi laki-laki. *Survei cross-sectional*. Desain digunakan untuk mengumpulkan data tentang konflik peran kerja yang dirasakan dan tekanan kerja.

Price (2003) dalam Jane Roboth (2015) mengatakan bahwa stress kerja ditempat kerja juga berhubungan positif dengan kinerja pegawai, stress kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan manajemen yang baik. Stress kerja juga memberikan dampak positif yang lain seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif.

Irma (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *work stressor*, *perceived organizational support* dan faktor demografi terhadap *work-family conflict*. Hasil uji hipotesis minor menunjukkan bahwa *role conflict*, *role ambiguity*, pendidikan dan masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work family conflict*. Sementara itu, *role ambiguity*, *fairness*, *supervisor support*, *organizational reward and job condition* serta usia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*.

1.3. Kesenjangan Penelitian

Dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa wanita seringkali mengalami konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) pada saat menjalankan sebuah peran sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, perilaku dimanifestasikan di tempat kerja dimana sebuah peran akan diwujudkan dalam perilaku, konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) akan semakin dan stress kerja akan semakin tinggi ketika seorang tidak mampu menjalankan perannya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh harlleys (2015) menggunakan sistem online yang kirim langsung melalui email yang sudah didapat dari *Nines, Asosiasi Pilot Profesional* guna memberikan privasi bagi responden untuk menjawab serta menjaga kerahasiaan identitas responden. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayne (2004) menggunakan prosedur pemanggilan angka acak digunakan untuk mengidentifikasi sampel. Orang yang menjawab telepon diberitahu bahwa survei dilakukan oleh Harvard Sekolah Kedokteran dan tujuannya adalah untuk mempelajari kesehatan dan kesejahteraan selama tahun-tahun tengah kehidupan. Orang itu kemudian mendaftarkan anggota rumah tangga, dan satu individu dari antara mereka dipilih secara acak. Kemudian, berdasarkan jenis kelamin dan kuota berdasarkan usia yang dirancang untuk meningkatkan jumlah individu yang lebih tua dan laki-laki dalam penelitian, individu memiliki probabilitas yang telah ditetapkan untuk memenuhi syarat untuk *participate* Sekitar 70% dari individu yang memenuhi syarat setuju untuk menyelesaikan 30 menit wawancara telepon dan kuesioner tertulis 2 jam. Namun pada penelitian yang akan dilakukan saat ini menggunakan metode *cross seccional* dengan skala likert dan kuesioner sebagai alat ujinya. pengambilan data dilakukan dalam satu waktu dan satu profesi yaitu perawat wanita yang menjadi inklusi dalam penelitian ini yaitu perawat wanita yang sudah menikah, dengan sistem jam kerja 24 jam yang terbagi atas tiga shift dengan metode pengambilan sampel melalui FGD (*Forum Grup Discussion*) sebanyak 6-12 orang dalam sekali pengambilan data pengisian kuesioner. Adapun metode uji statistic yang digunakan berbeda dengan yang digunakan oleh penelitian terdahulu dimana

penelitian terdahulu menggunakan uji regresi berganda dan SPSS sementara pada penelitian ini menggunakan uji SEM (*Structural Equation Modelling*).

1.4. Batasan Penelitian

Berdasarkan dari identifikasi masalah maka penulis akan membatasi masalah yang kiranya dapat dilakukan penelitian dengan mengingat pentingnya masalah dan keterbatasan waktu serta tenaga. Penelitian ini dibatasi pada konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) berpengaruh pada stress perawat wanita, stress kerja berpengaruh pada kinerja perawat wanita dan konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) terhadap kinerja.

1.5. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang bahwa penyebab rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran ganda sebagai wanita karir dan sebagai seorang istri serta ibu dirumah sehingga stress berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Sedangkan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu kehidupan keluarga akan lebih fokus terhadap pekerjaan yang dijalannya. Maka atas dasar itu peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai “Analisis pengaruh konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD dr. H.M. JUDONO, Bangka Belitung. Selain itu hasil penelitian ini berguna sebagai acuan atau pembanding bagi penelitian sejenis di waktu yang akan datang dan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

1.6. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah H.M. Judono, Bangka Belitung.

Tujuan Khusus

Pada penelitian ini memiliki tujuan khusus untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) terhadap stress kerja perawat wanita di RSUD H.M. Judono, Bangka Belitung.

1. Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD H.M. Judono , Bangka Belitung.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD H.M. Judono, Bangka Belitung.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dengan kinerja.

1.7. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini yaitu:

Bagi penulis penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi rumah sakit memberikan masukan bagi rumah sakit berupa informasi-informasi tentang upaya yang tepat dalam mengurangi tingkat konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) perawat wanita dan stress kerja dan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Bagi institusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga) dan stress kerja terhadap atau skinerja karyawan (khususnya perawat wanita) dan sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.