

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di lingkungan kerja yang berkembang pesat saat ini, perusahaan dengan reputasi yang kuat dapat merekrut karyawan berbakat untuk meningkatkan citra perusahaan. Dalam hal ini diperlukan inovasi baru untuk meningkatkan efisiensi, dan mempekerjakan karyawan secara tidak langsung dapat menjadi tantangan baru bagi karyawan. Dengan tantangan ini, karyawan merasa pekerjaan mereka bermanfaat dan menunjukkan bahwa karyawan perusahaan benar-benar mampu.

Konflik muncul di perusahaan ketika karyawan tidak mengikuti instruksi manajemen atau melakukan tugasnya dengan benar. Konflik adalah kondisi manusia di mana masalah, kontradiksi dan pemikiran yang tidak sesuai dengan harapan muncul selama perjuangan untuk mengambil keputusan. Ketika karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda dari perusahaan secara keseluruhan, hal itu dapat menimbulkan konflik. Jika konflik tidak diselesaikan, maka dapat menimbulkan masalah bagi reputasi perusahaan atau stabilitas keuangan (Kusworo, 2019).

Di era modernisasi dan globalisasi ini, wanita dapat bekerja seperti pria, menggunakan informasi dan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Akibatnya, angkatan kerja wanita lebih besar daripada laki-laki, hal ini bisa dilihat dari jumlah angkatan kerja tahun 2021 angkatan kerja wanita sebanyak 36,20 juta sedangkan laki-laki sebanyak 43,39 juta (Bps.go.id). Hal

ini menunjukkan bahwa perempuan sama bersedianya dengan laki-laki untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja dan membantu mengembangkan perekonomian. Dalam merekrut karyawan, perusahaan tidak membatasi diri untuk merekrut berdasarkan jenis kelamin, tetapi kemampuan pada dasarnya tercermin dalam kinerja pekerjaan.

Fakta menunjukkan bahwa wanita rata-rata lebih detail dalam bekerja. Tetapi wanita tidak hanya melakukan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan saja, mereka juga melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh wanita yang sudah menikah di rumah. Sehingga dapat dikatakan bahwa wanita memiliki beberapa peran dalam kehidupan. Tidak mudah bagi seorang wanita untuk memainkan dua peran pada saat yang sama, dan merupakan tugas yang sangat sulit untuk memainkan dua peran pada saat yang bersamaan. Wanita tidak hanya memikirkan pekerjaan di perusahaan akan tetapi di rumah pun mereka melakukan pekerjaan sebagai ibu rumah tangga. Dan jika tidak ditangani dengan segera dan benar, muncul masalah baru yaitu konflik antara pekerjaan dan rumah atau biasa dikenal dengan istilah dengan *Work Family Conflict*.

Menurut Utaminingsih (2017) *Work Family Conflict* merupakan situasi ketika ada suatu konflik antara berbagai peran yang harus kita penuhi di tempat kerja. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang mencoba melakukan dua hal atau lebih pada waktu yang sama, dan hal itu tidak selalu berjalan bersamaan.

Dengan peran ganda gender, wanita menikah memiliki beban kerja yang lebih banyak daripada laki-laki menikah karena harus melakukan banyak hal

dalam waktu bersamaan. Jika tanggung jawab ini tidak diurus dengan baik, ini dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah proses menghitung berapa jangka waktu kerja yang harus dilakukan selama periode waktu tertentu. Ini termasuk mencari tahu jumlah tugas dan pekerjaan serta penggunaan sumber daya dan definisi jadwal.

Jika kinerja perusahaan buruk, karyawannya juga akan buruk. Ini akan tercermin dalam kualitas pekerjaan mereka, serta reputasi perusahaan. Sebuah studi telah menemukan bahwa *work family conflict* dan beban kerja dapat berdampak negatif pada kinerja. Hal ini terutama berlaku untuk wanita, yang cenderung mengalami konflik di tempat kerja apa pun pekerjaannya. Salah satu penyebab konflik ini adalah kurangnya komunikasi.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, terkadang mengalami masalah atau kesulitan melakukan pekerjaannya, yang terkait dengan psikologi wanita. Wanita sering merasa tidak enak ketika meninggalkan keluarga, terutama ketika mereka bekerja sebagai orang tua, dan mereka dapat merasa stres ketika beban kerja terlalu berat. Karyawan wanita memiliki banyak tanggung jawab dan lebih sedikit hak daripada pria, yang membuat pekerjaan mereka lebih sulit. Ini membuat mereka lelah dan menyebabkan mereka merasa stres.

Ketidakseimbangan hak dan kewajiban pegawai wanita, hal ini menimbulkan beban kerja yang berlebih, mulai dari tugas yang diperintahkan oleh pihak perusahaan serta tekanan dari keluarga para pegawai wanita.

Permasalahan ini terjadi pada perawat RSUD Pameungpeuk Garut yang merupakan sebuah layanan jasa kesehatan yang dimiliki pemerintah guna membantu kesehatan masyarakat yang berlokasi di Jl. Miramareu No. 99 Sirnabakti, Kec. Pameungpeuk, Kabupaten Garut, Jawa Barat. Dapat dikatakan bahwa para perawat mengalami tingkat tekanan atau stress yang cukup tinggi, yang diakibatkan oleh beban kerja yang cukup memakan waktu.

Hal ini dikarenakan perawat merupakan pekerjaan yang mengharuskan untuk berinteraksi secara langsung dengan pasien serta memiliki tanggungjawab untuk merawat pasien di rumah sakit. Dan juga perawat sering bersentuhan langsung dengan pasien, serta harus mampu menangani perasaan dan penyakit pasien yang berbeda, sehingga perawat harus mengetahui kondisi pasien.

Berikut ini merupakan data pegawai wanita bidang keperawatan yang bekerja di RSUD Pameungpeuk, Garut yang sudah menikah.

Tabel 1.1
Data Perawat RSUD Pameunpeuk, Garut

No	Status Pegawai	Jabatan	Jumlah Pegawai Wanita
1.	Tetap	Pegawai rawat jalan	5
2.	Tetap	Pegawai rawat inap	26
Jumlah			31

Sumber: RSUD Pameungpeuk, Garut

RSUD Pameungpeuk Garut menerapkan strategi yang bermanfaat bagi produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan agar dapat melayani kebutuhan masyarakat dan kebutuhan Rumah Sakit itu sendiri dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari *Google Maps Review* memiliki rating 3,6 yang merupakan hasil akumulasi dari ulasan masyarakat secara publik mengenai pengalaman mereka dengan layanan yang diberikan oleh karyawan RSUD Pameungpeuk, Garut.

Dari penilaian rating tersebut maka terdapat permasalahan terkait dengan ulasan yang diberikan oleh pelanggan berdasarkan pengalaman mereka atas layanan yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit. Berikut merupakan data ulasan yang diperoleh oleh peneliti berdasarkan Google Maps Review:

Tabel 1.2

Ulasan Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pameungpeuk, Garut

No	Ulasan Pelanggan	Rating
1.	Perawat lambat, tidak fokus, dan kurang sigap dalam melayani pasien	1.0
2.	Perawat rawat inap sangat sibuk sehingga tidak melayani pasien	2.0
3.	Perawat rawat inap tidak membantu pasien yang kesulitan dalam melakukan ADL (Activity Daily Living)	1.0

4.	Perawat salah memberikan hasil pemeriksaan (hasil tertukar)	2.0
5.	Perawat rawat inap kurang terampil dalam melayani pasien	1.0

Sumber: *Google Maps Review*

Kinerja yang tinggi selalu dituntut dari tenaga perawat karena pasien merasakan kinerjanya secara langsung. Efisiensi perawat mencerminkan besarnya kontribusi mereka terhadap rumah sakit dan juga mencerminkan efisiensi rumah sakit, karena pasien sering berhubungan langsung dengan perawat. Dari hasil keluhan pasien yang terdapat pada tabel menunjukkan bahwa pasien mendapatkan pelayanan perawatan yang sangat kurang berdasarkan penilaian yang diberikan yang berarti kinerja perawat dinilai buruk.

Hal ini pula yang menjadi alasan peneliti meneliti RSUD Pameungpeuk Garut sebagai tempat penelitian dan peneliti juga melakukan mini survey kepada 3 narasumber yang merupakan perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Pameungpeuk Garut.

Dari hasil mini survey yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh, yang pertama adanya pengaruh work family conflict yang terjadi pada perawat wanita yang sudah menikah seperti, memikirkan permasalahan yang ada di rumah sehingga saat bekerja tidak fokus bekerja dengan shift malam membuat perempuan tidak memiliki waktu bersama keluarga, kekurangan dukungan dari pihak keluarga maupun sesama pekerja. Dan yang kedua adanya pengaruh beban kerja yang terjadi pada perawat wanita yang sudah menikah seperti, pekerjaan yang

diberikan secara berlebih, menurunnya konsentrasi sehingga membuat perawat merasa kelelahan, banyaknya pasien yang tidak kooperatif, tuntutan untuk tetap dalam kondisi dengan kewaspadaan yang tinggi dalam waktu yang lama.

B. Identifikasi Masalah

Peneliti telah mengidentifikasi beberapa hal mengenai *Work Family Conflict* dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut seperti berikut ini:

1. Para perawat tidak fokus saat bekerja akibat memikirkan permasalahan yang ada di rumah.
2. Para perawat kelelahan karena beban kerja terlalu berat.
3. Kinerja para perawat semakin menurun akibat adanya *work family conflict* dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan wanita sudah menikah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas diajukan beberapa pertanyaan mengenai pengaruh *Work Family Conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut?
2. Apakah beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut?
3. Seberapa besar pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap

kinerja wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut?

D. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara *Work Family Conflict* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu mempelajari bagaimana **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut”**, selain itu manfaat dari penelitian ini berguna bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Secara Teori

Penelitian yang dilakukan dengan topik ini melihat bagaimana kinerja karyawan wanita bidang keperawatan di RSUD Pameungpeuk Garut dipengaruhi ketika mereka memiliki *Work Family Conflict* dan beban kerja. Ini adalah sesuatu yang tidak terlalu sering dipelajari, tetapi penelitian menemukan beberapa kesamaan dan perbedaan dalam cara kerja proses tersebut.

2. Manfaat Bagi Perusahaan/Organisasi

Penulis berharap penelitian ini akan membantu RSUD Pameungpeuk Garut dan organisasi lain memecahkan lebih banyak masalah. Rumah sakit lebih tertarik pada manfaat bagi karyawan wanita dan kesejahteraan, baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

