

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan agar manusia dapat hidup dan beraktivitas. Selain itu kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pemeliharaan kesehatan merupakan penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan perawatan. Pentingnya kesehatan bagi masyarakat, ada dorongan dari pemerintah untuk memberikan layanan publik yaitu layanan kesehatan yang bertujuan sebagai sarana mengakses kebutuhan masyarakat. Pemerintah mendirikan layanan kesehatan salah satunya adalah Rumah Sakit (RS).

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan profesional oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan yang dimiliki. Rumah Sakit adalah tempat untuk melakukan upaya dalam mencegah, menyembuhkan, dan meningkatkan kesehatan bagi kehidupan masyarakat. Rumah Sakit harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menjalankan di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan untuk membantu pelayanan yang baik. Rumah Sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya sumber daya manusia yang memadai dengan kompetensi sesuai dengan tuntutan tugas pelayanan masing-masing. Tugas Rumah Sakit adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berhasil guna mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan.

Penyelenggaraan fungsi dari Rumah Sakit diantaranya pelayanan medis, pelayanan dan asuhan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan non medis, pelayanan kesehatan masyarakat, dan administrasi umum.

Dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan masyarakat yang membutuhkan, maka diperlukan tenaga yang profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan. Pada jaman sekarang telah tampak jelas bahwa wanita memiliki peran yang cukup besar dalam berbagai aspek kehidupan, salah satunya adalah sebagai tenaga kerja pada Rumah Sakit. Status tenaga kerja wanita Rumah Sakit atau dikenal dengan sebutan karyawati terbagi menjadi dua, yaitu yang sudah menikah dan belum menikah. Status karyawati yang belum menikah dapat memiliki cita-cita dengan kesempatan yang cukup leluasa, sedangkan status karyawati yang sudah menikah mendapatkan tantangan dalam berkarir yaitu harus dapat membagi perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga atau istri. Bekerja di Rumah Sakit seringkali dapat mengalami *work-family conflict*, dalam hal ini seluruh pekerja yang belum berkeluarga dan sudah berkeluarga dituntut untuk profesional dalam bekerja, sehingga permasalahan yang sering terjadi yaitu pada pekerja yang sudah berkeluarga salah satunya harus meninggalkan permasalahan keluarga yang sedang dihadapi untuk tidak diikutsertakan dalam suatu pekerjaan dan juga sebaliknya pada saat situasi di rumah harus meninggalkan permasalahan pekerjaan yang terjadi di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Jackson & Arianto (2017) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawati PT Sinta Pertiwi.

Pada saat ini banyak Rumah Sakit yang telah didirikan di berbagai daerah khususnya di Kota Madiun dengan fasilitas, gedung dan pelayanan prima. Dengan banyaknya Rumah Sakit akan menyebabkan persaingan lebih ketat, sehingga menuntut untuk lebih memperhatikan tingkat kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki Rumah Sakit, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan Rumah Sakit. Sehingga manajemen Rumah Sakit harus secara profesional dalam mengelolanya yaitu dengan menjadikan para karyawan dan karyawan bekerja secara produktif dan dapat menyesuaikan tuntutan tugas yang diberikan Rumah Sakit sehingga menghasilkan kinerja yang semakin meningkat.

Rumah Sakit Griya Husada Madiun didirikan tahun 2005 oleh PT. Griya Husada Utama Sejahtera diatas tanah seluas 4,998 M² dan mulai beroperasi sejak bulan Mei 2006 sesuai dengan Surat Keputusan dari Kepala Dinas Tk. I Propinsi Jawa Timur. Rumah Sakit Griya Husada memiliki visi yaitu Rumah Sakit Griya Husada Sebagai Rumah Sakit Dengan Standar Pelayanan Prima. Tujuan didirikan Rumah Sakit Griya Husada adalah membantu pemerintah dalam meningkatkan kesehatan masyarakat dengan memberikan pelayanan yang profesional, bermutu dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Moto dari Rumah Sakit tersebut adalah Kepuasan Anda, Kebahagiaan Kami. Pada saat ini Rumah Sakit Griya Husada sudah berkembang pesat dengan menambahkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat seperti halnya organisasi lain, tingkat kinerja yang tinggi sangat diperhatikan oleh Rumah Sakit Griya Husada, apalagi Rumah Sakit tersebut sudah berkembang pesat dan memiliki banyak pesaing di Kota Madiun. Dengan hal ini

Rumah Sakit menuntut seluruh karyawannya untuk memberikan kualitas kinerja yang baik kepada masyarakat dan bertindak profesional dalam menghadapi konflik yang dialami oleh masing-masing individu terutama pada karyawan bagian medis yang sudah berkeluarga. Karena pada karyawan bagian medis merupakan bagian yang langsung menangani masalah kesehatan yang dikeluhkan oleh masyarakat, sehingga hal ini perlu sangat diperhatikan masalah penanganan kesehatan oleh karyawan baik yang sudah menikah ataupun belum menikah. Setiap karyawan tersebut potensial mengalami konflik kerja dan keluarga hal ini disebabkan karena tekanan dan tuntutan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di kantor dan juga melaksanakan tanggungjawabnya di keluarga.

Work-family conflict atau konflik pekerja-keluarga terjadi saat partisipasi dalam peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya. Karenanya partisipasi dalam peran pekerjaan terhadap keluarga dibuat semakin sulit dengan hadirnya partisipasi dalam peran keluarga terhadap pekerjaan. Dalam hal ini terjadi tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. *Work-family conflict* dapat terjadi karena tuntutan waktu di satu peran yang bercampur aduk dengan keikutsertaan peran lainnya, stres yang bermula dari satu peran yang tercampur ke dalam peran lainnya akan mengurangi kualitas hidup dalam peran tersebut, dan perilaku yang efektif dan tepat pada satu peran, namun tidak efektif dan tidak tepat saat ditransfer pada peran lainnya. Akibat dari konflik tersebut akan membuat wanita berusaha untuk menyeimbangkan permintaan dan tekanan yang timbul sehingga akan mempengaruhi kinerja. Ada dua jenis *work-family conflict* (konflik pekerja-

keluarga) yaitu *work to family conflict* (konflik pekerjaan ke keluarga) dan *family to work conflict* (konflik keluarga ke pekerjaan). *Work to family conflict* muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga, sedangkan *family to work conflict* muncul ketika peran keluarga mengganggu peran pekerjaan.

Pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan para pekerja dan didasarkan pada sebuah kontrak untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas, dan tanggungjawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama (Simamora,1999:110). Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Konflik pekerjaan yang melibatkan dua peran membuat kinerja pekerja wanita yang kurang maksimal karena pemasalahan yang ditimbulkan akibat peran dalam pekerjaan dan keluarga. Hal ini didukung oleh penelitian Iresa (2015); Tjokro & Astheny (2015); Herwanto & Rustina (2016); Retnaningrum & Musadieg (2016); Perwita (2017) dan Jackson & Arianto (2017) menyatakan bahwa *work to family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keluarga adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri dari atas kepala keluarga dan beberapa orang yang tinggal di suatu tempat dalam keadaan saling ketergantungan. Keluarga ialah suatu kumpulan manusia yang dihubungkan dan dipertemukan melalui pertalian atau hubungan darah, perkawinan atau melalui adopsi anak angkat (Lestari, 2016:4). Bagi wanita, keluarga merupakan hal yang

paling penting dalam kehidupannya, karena wanita merupakan sosok yang memiliki kepekaan dan kasih sayang paling besar terhadap situasi yang terjadi pada keluarganya (Lestari, 2016:22). Wanita yang memiliki peran ganda diantaranya harus mengurus pekerjaan dan keluarganya, dalam mengurus keluarganya wanita yang bekerja akan mengalami masalah. Salah satu masalah yang umumnya dihadapi adalah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, wanita berusaha untuk memenuhi tuntutan kewajibannya, sehingga dapat menyebabkan konflik bagi pekerja wanita Hal ini didukung oleh penelitian Amelia (2010); Tjokro & Astheny (2015); Herwanto & Rustina (2016); Retnaningrum & Musadieq (2016); Perwita (2017) dan Jackson & Arianto (2017) menyatakan bahwa *family to work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Robbins (2008:314) kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan (Sinambela, 2017:481). Kinerja karyawan akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Bagi karyawati dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari karyawati yang belum berkeluarga. Hal ini dikarenakan bagi ibu bekerja, karyawati harus menjalani dua peran yang berbeda yakni menjadi pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, dan bagi ibu yang juga bekerja jika tidak dapat menjalaninya dengan baik akan mengalami *work-family conflict* (Jackson & Arianto, 2017).

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work to family conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan bagian medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun ?
2. Apakah *family to work conflict* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan bagian medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun ?
3. Apakah *work to family conflict* dan *family to work conflict* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif *work to family conflict* terhadap kinerja karyawan bagian medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif *family to work conflict* terhadap kinerja karyawan bagian medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun.
3. Menganalisis signifikansi *work to family conflict* dan *family to work conflict* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian medis Rumah Sakit Griya Husada Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Manajemen Rumah Sakit
 - a. Untuk mengetahui tingkat *work-family conflict* dan tingkat kinerja karyawan di Rumah Sakit, sehingga dapat menjadi bahan informasi dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya Rumah Sakit meningkatkan kinerja pelayanannya.
 - b. Untuk mengetahui dampak *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen Rumah Sakit dapat mengembangkan program yang rutin dalam manajemen konflik para karyawan dan para karyawan pada umumnya.
1. Bagi penelitian selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi penelitian dengan tema serupa.

E. SISTEMATIKA PENULISAN LAPORAN SKRIPSI

Adapun sistematika penulisan laporan skripsi ini sebagai berikut :

- | | | |
|---------|---|--|
| BAB I | : PENDAHULUAN | Bab ini latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. |
| BAB II | : TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian. |
| BAB III | : METODA PENELITIAN | Bab ini berisi desain penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data. |
| BAB IV | : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan. |
| BAB V | : SIMPULAN DAN SARAN | Bab ini berisi kesimpulan dan saran bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya. |