

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit adalah organisasi yang menyediakan fasilitas kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit di kota Madiun mengalami perkembangan yang sangat pesat, baik dari infrastruktur maupun manajemennya. Kota Madiun telah berdiri 11 rumah sakit hingga tahun 2017 antara lain Rumah Sakit Santa Clara Madiun, Rumah Sakit TK. IV Madiun, Rumah Sakit REM 083 Madiun, Rumah Sakit Sogaten, Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun, Rumah Sakit DKT, Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedono Madiun, Rumah Sakit Islam Siti Aisyah, Rumah Sakit Ibu & Anak Al Hasanah, Rumah Sakit Umum Griya Husada Madiun ([www.daftartempat.com](http://www.daftartempat.com)). Keberadaan rumah sakit di Kota Madiun mempermudah masyarakat untuk melakukan pengobatan, rawat jalan, dan *check up* kesehatan. Karena rumah sakit beroperasi 24 jam maka diperlukan karyawan yang tidak sedikit jumlahnya. Hal ini menyebabkan rumah sakit harus menyerap banyak sumber daya manusia. Salah satu *asset* manajemen bagi rumah sakit adalah sumber daya manusia. Manajemen rumah sakit menginginkan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang kompeten di bidangnya, agar efektivitas dan produktivitas kerja meningkat.

Saat ini partisipasi tenaga kerja wanita dalam perusahaan semakin meningkat. Hampir semua pekerjaan yang dikerjakan oleh pria, saat ini dapat dikerjakan oleh para wanita. Keterlibatan kerja wanita dalam dunia kerja saat ini menimbulkan tuntutan yang lebih kepada perusahaan, maka perusahaan harus

segera merespon dengan mengadaptasi kebijakan-kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan wanita. Menurut Cahyaningdyah (2009) dalam Putri (2013) beberapa dorongan yang menyebabkan masuknya wanita ke dunia kerja diantaranya adalah faktor ekonomi, misalnya kebutuhan untuk *self supporting*, karena suami yang tidak bekerja, adanya efek inflasi terhadap budget / anggaran rumah tangga, perubahan pandangan tentang standar hidup yang layak serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita lewat pertumbuhan sektor jasa dan pekerjaan teknis yang biasa dikerjakan wanita. Dengan adanya peran ganda ini, wanita harus bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarganya, namun di sisi lain adanya kesempatan untuk mencapai karir yang lebih bagus ataupun pendapatan yang lebih besar. Maka dengan begitu peningkatan karyawan wanita ini harus sangat diperhatikan oleh perusahaan khususnya dalam hal kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Jika seseorang telah merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan maka ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 1993:105). Selain itu kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Para manajer perlu mengetahui bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang telah di kerjakan karyawan. Karyawan yang terlibat aktif dalam

pekerjaannya akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja salah satunya adalah keterlibatan kerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2007) dalam Simanjuntak (2013) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri. Penjelasan lain mengenai keterlibatan kerja adalah keseriusan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, para karyawan dituntut aktif melakukan perannya dalam suatu perusahaan. Karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik pada perusahaan dan mengerjakan segala sesuatu dengan sungguh-sungguh dan menganggap bahwa pekerjaan adalah yang utama. Peran karyawan yang aktif dalam melakukan sesuatu, dapat dinilai sejauh mana seorang karyawan mencintai pekerjaannya. Keterlibatan dalam kerja dapat menjadi stimulus agar karyawan lebih mencintai pekerjaannya dan karyawan tidak hanya menganggap bahwa pekerjaan hanya rutinitas sehari-hari namun pekerjaan adalah hal yang penting bagi dirinya. Penelitian yang dilakukan Dhamayanti (2006) membuktikan bahwa keterlibatan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

Keterlibatan aktif dari karyawan membuat konflik mulai muncul. Konflik pekerjaan yang muncul dari tempat kerja lebih berpengaruh pada karyawan wanita. Menurut Apperson (2002) dalam Buhali (2013) wanita lebih mudah mengalami tekanan dari pada pria. Hal ini karena wanita lebih mudah mengalami konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi dibanding pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama dan

harus mendapatkan perhatian lebih. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan (Puspitasari, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Ariana dan Riana (2016) menemukan terdapat pengaruh negatif antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah adanya stres kerja dari tempat kerja, kemudian tanpa disadari masalah tersebut di bawa ke dalam rumah tangganya. Pekerjaan yang berlebihan melampaui kemampuan yang di miliki seseorang dapat menyebabkan tingkat stres. Menurut Gibson, *et.al* (1996:336) stres didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Rivai, 2004). Stres terjadi karena karyawan dihadapkan dengan tuntutan lembur, kebutuhan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga, dan ketidakamanan pekerjaan yang berhubungan dengan pengurangan jumlah karyawan, dan beberapa tekanan lain. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tunjungsari (2011) yang menemukan adanya pengaruh yang positif atau signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini diadakan di rumah sakit Santa Clara karena yang sebagian besarnya perawat adalah wanita. Masalah yang sering terjadi ialah ketika karyawan wanita harus pulang sampai larut malam karena tuntutan dari pekerjaan, sehingga karyawan wanita tersebut harus merelakan waktu bersama keluarga

karena pekerjaannya. Hal ini juga terjadi di Rumah Sakit Santa Clara sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berada di Madiun. Rumah sakit ini memberikan pelayanan kesehatan yang didukung oleh dokter spesialis secara komprehensif dan bermutu untuk seluruh lapisan masyarakat. Rumah sakit Santa Clara sendiri beralamat di jalan Biliton nomor 15 Madiun, Jawa Timur. Fasilitas dan layanan yang disediakan oleh rumah sakit Santa Clara Madiun antara lain seperti *ambulance*, ruang perawatan, ruang operasi, instalasi farmasi, laboratorium, radiologi, fisioterapi, kemoterapi, catering pasien, *Intensif Care Unit* (ICU) dan Unit Gawat Darurat (UGD) ([www.garnesia.com](http://www.garnesia.com)).

Ketatnya persaingan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen mengharuskan para karyawan terlibat langsung dalam pekerjaannya. Tingginya keterlibatan kerja diprediksi akan mempengaruhi kerja karyawan dan mempengaruhi konflik keluarga (Parayitam, 2008) dalam Ariana dan Riana (2016). Kemudian muncul konflik antara pekerjaan dan keluarga, karena tingkat keterlibatan pekerjaan karyawan yang tinggi. Para karyawan harus bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, agar tidak terjadi stres yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Santa Clara kota Madiun).**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

1. Apakah keterlibatan pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun?
2. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif keterlibatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun
2. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun
3. Menganalisis signifikansi pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita di Rumah Sakit Santa Clara Madiun

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

##### 1. Kegunaan Praktis

###### a. Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi supervisor, rekan kerja, dan pihak lain yang berhubungan dengan pekerjaan terhadap kepuasan karyawan wanita.

###### b. Karyawan wanita

Dengan adanya penelitian ini, karyawan wanita dapat lebih memahami apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

##### 2. Kegunaan Akademis

###### a. Pengembangan ilmu Manajemen

Memberikan pengetahuan tentang ilmu pengetahuan spesialisasi MSDM mengenai keterlibatan, konflik keluarga-pekerjaan, tekanan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

###### b. Peneliti lainnya

Menjadi acuan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama

#### **E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis dan model penelitian.

**BAB III : METODA PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, dan definisi operasional variabel, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan tentang analisis dan pengolahan data dan pembahasan tentang analisis pengaruh keterlibatan pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan bab sebelumnya serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.