

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Diera revolusi industri perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa dampak pada peran wanita semakin kompleks. Wanita dan laki-laki memiliki kesetaraan di bidang ketenagakerjaan, sehingga wanita dan laki-laki mempunyai kesempatan, akses dan peluang yang sama sebagai sumber pembangunan nasional.

Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, namun wanita juga ikut andil dan berperan aktif dalam mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anaknya saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita pekerja atau wanita karir.

Menurut badan pusat statistik (2019), persentase wanita yang bekerja di Indonesia atau sebagai wanita yang berperan sebagai kepala rumah tangga (KRT) di perkotaan sebesar 56,13% dan di pedesaan sebesar 65,26%, sedangkan menurut wilayah lampung presentase wanita yang bekerja atau wanita yang berperan sebagai Kepala Rumah Tangga (KRT) di perkotaan lampung sebesar 60,71% dan wanita di daerah pedesaan lampung sebesar 65,19%. Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas wanita di indonesia mempunyai keinginan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan mereka, dan pekerjaan wanita merupakan pekerjaan profesional.

Wanita yang Menjadi dua peran sekaligus tidaklah mudah. Wanita yang berstatus menikah dan bekerja memiliki tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita singgel. Dipekerjaanya, seorang wanita yang profesional diharapkan untuk agresif, kompetitif, dan menjalankan komitmen dalam bekerja. Dirumah, seorang wanita diharapkan untuk menjaga anak, menyayangi dan menjaga suaminya.

Konflik peran ganda dapat dialami oleh wanita yang berstatus menikah dan bekerja apapun profesinya. Salah satu profesinya adalah sebagai perawat wanita. Perawat merupakan salah satu tenaga medis yang memberikan pelayanan untuk membantu kesembuhan pasien dirumah sakit dan memiliki peran kontak paling lama dengan pasien dan keluarga.

Perawat di RSUD Ahmad Yani Metro didominasi oleh perawat wanita. Keterlibatan wanita yang dominan menunjukkan tingginya partisipasi wanita dalam bekerja. Perawat yang sudah menikah di tuntut bertanggung jawab dalam mengurus rumah tangganya sebagai seorang istri dan ibu secara baik, namun disisi lain sebagai seorang karyawan yang baik mereka di tuntut untuk bekerja secara profesional sesuai standar perusahaan dengan menunjukkan performa kerja yang baik untuk menjaga citra baik perusahaan.

Perawat wanita dengan peran sebagai ibu di dalam rumah tangganya akan terbagi perannya sehingga dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam bekerja, sebagai contoh seorang ibu yang memaksa meninggalkan anak untuk bekerja dalam keadaan sakit demam tinggi hal ini akan menjadi beban pikiran dan menyebabkan tidak bisa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Masalah ini merupakan salah contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh pada kegiatan-kegiatan perawat wanita dalam bekerja .

Kondisi seperti diatas dapat memicu konflik didalam perusahaan, bila tidak ditangani secara serius, maka akan menimbulkan dampak yang sangat serius bagi perusahaan seperti menurunnya kinerja perawat yang disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi pada perawat wanita yang sudah menikah dengan alasan tidak bisa masuk bekerja karena adanya urusan keluarga atau keadaan anak yang sedang sakit.

Peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi didalam diri setiap bawahannya, dengan memotivasi akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. sebagai contoh pemimpin akan memberikan sebuah penghargaan jenjang karir apabila perawat rutin mengikuti kegiatan workshop (program pendidikan tunggal) yang diadakan perusahaan dan mengajarkan, memperkenalkan keterampilan praktis, teknis, atau ide-ide yang digunakan dalam bekerja dari apa yang mereka dapatkan dari mengikuti kegiatan workshop (program pendidikan tunggal). Contoh kecil bahwa gaya kepemimpinan terhadap perawat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam perusahaan.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan dan

mengendalikan kelemahan bawahannya. Dalam pencapaian tujuan organisasi pemimpin harus memberikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi yang ada di dalam organisasi sehingga menciptakan efektifitas kerja yang positif dan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Kondisi seperti diatas yang akan menimbulkan konflik peran ganda dan gaya kepemimpinan jika tidak diperhatikan secara serius dapat menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi perusahaan, seperti menurunnya kinerja perawat yang akan mengakibatkan rendahnya produktifitas dan pencapaian perusahaan. selain konflik peran ganda, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan tuntutan dan tekanan dari perusahaan dapat menimbulkan stres kerja.

Konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah. Dalam penyelesaian pekerjaannya wanita tersebut mengalami masalah, seperti masalah psikologi yang dialami dirinya. Karena wanita tersebut merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tuntutan pemimpin untuk profesional saat bekerja apapun kondisinya, selalu di tuntutan untuk hadir tepat waktu, harus mampu menangani keluhan pasien, memberikan pelayanan sesuai prosedur, bersikap ramah terhadap pasien dan keluarga apapun kondisinya yang mereka alami. Keadaan inilah akan mengganggu pikiran dan mental wanita dalam bekerja. Konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja inilah yang secara otomatis dapat menurunkan kinerja.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak

melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kinerja perawat wanita RSUD Ahmad Yani Metro tidak banyak yang memperhatikan tentang perawat wanita yang berstatus menikah dan bekerja yang mengalami konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan perawat yang sudah berkeluarga pada RSUD Ahmad Yani Kota Metro dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat wanita tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dari data mengenai laporan pelayanan pengaduan (*Handling complain*) dari atasan dan pasien atau keluarga pasien yang di tunjukan oleh perawat wanita yang sudah berkeluarga bahwa kinerja perawat wanita tergolong rendah. Berikut data mengenai laporan pelayanan pengaduan (*Handling complain*) perawat yang sudah berkeluarga sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1 Laporan Pelayanan Pengaduan (*Handling Complain*) Perawat Wanita Yang Sudah Berkeluarga Tahun 2019.

NO	BULAN	MINGGU	KOMPLAIN		JUMLAH
			ATASAN	PASIEN/KELUARGA PASIEN	
1	September	1	2	1	3
		2	1	1	2
		3	1	1	2
		4	2	1	3
2	Oktober	1	1	2	3
		2	3	2	5
		3	2	1	3
		4	1	2	3
3	November	1	2	2	4
		2	1	2	3
		3	2	1	3
		4	1	1	2
Rata-rata Komplain					3

Sumber : Wawancara kepada perawat wanita yang sudah berkeluarga tahun 2019

Berdasarkan tabel 1 menggambarkan tingkat komplain yang di alami oleh perawat wanita sudah berkeluarga menunjukkan angka yang berfluktuasi. Secara keseluruhan rata-rata tingkat komplain perawat wanita yang sudah berkeluarga pada RSUD Ahmad Yani sebanyak 3 komplain setiap minggunya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat wanita sudah berkeluarga masih belum maksimal karena masih banyak keluhan dari pasien seperti pelayanan perawat wanita yang tidak maksimal dan keluhan dari atasan seperti tidak profesional nya perawat dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Ahmad Yani Kota Metro yang merupakan rumah sakit yang terletak dijalan Jendral Ahmad Yani No. 13 Kota Metro Lampung. RSUD Ahmad Yani Kota Metro merupakan rumah sakit negeri kelas B. Rumah sakit ini memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas dan menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten puskesmas. Dengan jumlah penduduk Kota Metro yang berjumlah 160.157 yang bersebar di 5 kecamatan dan 22 kelurahan. RSUD ahmad yani di tuntun untuk mampu memberikan mutu pelayanan kesehatan yang terbaik.

Pada saat melakukan penelitian di RSUD Ahmad Yani Metro jumlah perawat wanita lebih banyak dari jumlah pegawai laki-laki. Sebagaimana dapat dilihat dari tabel 2 :

Tabel 2 Jumlah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani Metro Berdasarkan Kategori Gender tahun 2018

Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
Pria	119	
Wanita	171	68 singgel 103 menikah

Sumber : RSUD Ahmad Yani Kota Metro 2019

Berdasarkan tabel 2 menggambarkan jumlah perawat wanita lebih banyak di bandingkan jumlah perawat laki-laki pada tahun 2018. Jumlah perawat wanita yang berstatus menikah lebih banyak dibandingkan jumlah perawat yang berstatus singgel.

Selain jumlah data pegawai perawat, RSUD Ahmad Yani Kota Metro memiliki data absensi. Data absensi ini merupakan salah satu cara yang digunakan untuk melihat apakah terjadinya konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja yang mempengaruhi pada absensi pegawai tersebut. Cara perhitungan tingkat dari data absensi pegawai wanita RSUD Ahmad Yani Kota Metro adalah dengan menghitung jumlah absensi dalam ukuran hari atau dengan menjumlahkan hari ketidakhadiran seluruh pegawai wanita selanjutnya dibandingkan dengan total hari kerja pegawai tersebut.

Berikut merupakan data absensi pegawai wanita yang sudah berkeluarga yang diringkas menjadi lebih sederhana pada tahun 2018. Sebagaimana dapat dilihat dari tabel 3 :

Tabel 3 Jumlah Absensi Pegawai Wanita yang Sudah Berkeluarga pada RSUD Ahmad Yani Kota Metro Tahun 2018

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Absensi (Hari)	Total Hari Kerja	Tingkat Absensi (%)
		1	2	3	(1x2)	
1	Januari	24	103	92	2472	3,72
2	Februari	24	103	115	2472	4,65
3	Maret	25	103	98	2575	3,81
4	April	25	103	110	2575	4,27
5	Mei	25	103	90	2675	3,5
6	Juni	24	103	117	2472	4,73
7	Juli	25	103	92	2575	3,57
8	Agustus	24	103	105	2472	4,25
9	September	26	103	103	2678	3,85
10	Oktober	26	103	96	2678	3,58
11	November	25	103	110	2575	4,27
12	Desember	24	103	93	2472	3,76
Rata-rata Tingkat Absensi						4

Sumber RSUD Ahmad Yani Kota Metro, 2019

Berdasarkan Tabel 3 menggambarkan tingkat absensi dari 103 pegawai perawat wanita yang sudah berkeluarga pada tahun 2018, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai wanita yang sudah berkeluarga pada RSUD Ahmad Yani Kota Metro menunjukkan angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi pegawai wanita terjadi pada juni sebesar 4,73% dengan jumlah absensi sebanyak 117. Tingkat absensi terendah pegawai wanita terjadi pada bulan mei sebesar 3,50% dengan jumlah absensi sebanyak 90. Secara keseluruhan terlihat bahwa rata-rata tingkat dari absensi pegawai wanita yang sudah berkeluarga pada RSUD Ahmad Yani Kota Metro sebanyak 4,00%.

Penelitian telah melakukan berbagai wawancara beberapa perawat yang telah menikah mengenai konflik peran ganda yang dihadapinya. Hasil wawancara tersebut membuktikan bahwa permasalahan tentang konflik peran ganda yang mereka alami ketika mereka memiliki kewajiban sebagai seorang istri yang berkewajiban dalam memenuhi segala keperluan suami dan anak-anak mereka setiap pagi dan disisi lain mereka adalah sebagai salah satu pegawai di sebuah instansi yang memiliki tuntutan dalam bekerja secara profesional baik waktu tenaga dan pikiran.

Penelitian telah melakukan berbagai wawancara beberapa perawat mengenai gaya kepemimpinan, mereka selalu diuntut untuk hadir tepat waktu, harus mampu menangani keluhan pasien, memberikan pelayanan sesuai prosedur, bersikap ramah terhadap pasien dan keluarga apapun kondisinya yang mereka alami.

Dari hasil wawancara stres kerja yang di alami perawat wanita yang telah menikah berasal dari tekanan-tekanan yang mereka alami sebagai peran ganda dari tekanan keluarga, dan tekanan dari atasan yang harus memenuhi tuntutan disebuah intansinya, belum lagi mereka yang menjadi rekan dokter disetiap kasus penyakit yang menular maupun tidak menular. Sumber stres yang lainnya ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya misalnya kebosanan, dan permintaan tinggi dalam pekerjaan. Perawat wanita merupakan tenaga profesional yang perannya yang tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Untuk itu pemimpin sebuah organisasi harus menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Maka dapat di simpulkan bahwa konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada RSUD Ahmad Yani Metro yang mengakibatkan menurunnya kinerja.

Berdasarkan apa konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stress kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena secara tidak langsung mempengaruhi dampak negatif terhadap kinerja Perawat wanita berstatus menikah di RSUD Ahmad Yani Metro sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Berstatus Menikah Pada RSUD Ahmad Yani Metro”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya yaitu :

1. Kurangnya perhatian mengenai konflik peran ganda yang dialami oleh perawat wanita yang berstatus menikah.
2. Kurangnya perhatian pemimpin dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada di dalam organisasi.
3. Kurangnya perhatian tentang penyebab stres kerja yang dialami oleh perawat wanita.
4. Kurangnya perhatian terhadap tuntutan profesional dalam bekerja dan profesional dalam tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga yang akan menjadi tekanan sehingga menggagu psikologi seseorang yang mengakibatkan stres kerja pada perawat.

5. Kurangnya perhatian terhadap masalah konflik peran ganda, gaya kepemimpinan, dan penyebab stres kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro?
4. Apakah konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro

4. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita yang telah menikah pada RSUD Ahmad Yani Metro

D. Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Metro serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah Pengaruh Konflik Peran ganda, Gaya Kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran sebagai masukan berupa informasi sebagai bahan dalam kegiatan evaluasi instansi untuk memperhatikan karyawan yang mengalami konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita berstatus menikah.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan untuk bahan literature bagi peneliti selanjutnya khusunya yang berkaitan dengan konflik peran ganda, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita berstatus menikah.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisi tentang Deskripsi Teori, Hasil Penelitian Relavan, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Objek dan Lokasi Penelitian, Metode Penelitian (Operasional Variabel, Populasi dan Sampel), Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Objek Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.