

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menghasilkan produktifitas kinerja yang baik dan mencapai tujuan organisasi secara efektif sehingga mampu menempatkan perusahaan pada posisi persaingan pasar yang sangat kuat dibanding dengan perusahaan lain. Tanpa ada sumber daya manusia yang terampil dan kompeten maka perusahaan tidak akan berproduktifitas dengan baik. Kinerja karyawan yang tinggi sudah menjadi salah satu sasaran semua perusahaan, karena peningkatan tersebut akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Pada era globalisasi seperti saat ini, emansipasi wanita bukanlah hal asing yang sering didengar. R.A Kartini merupakan salah satu pahlawan nasional Indonesia dan merupakan pencetus emansipasi wanita. Ia diposisikan sebagai pejuang dan pahlawan emansipasi wanita Indonesia karena pemikirannya yang maju mengenai wanita Indonesia yang dikemukakannya dalam surat-surat korespondensinya dengan Rosa Abendanon yang kemudian hari diterbitkan dalam buku berjudul *Door Duisternis Tot Licht* (Habis Gelap Terbitlah Terang). Kartini menjadi inspirasi karena keberaniannya mendobrak tata-tata nilai yang berlaku saat itu. Emansipasi wanita telah memaksa kaum wanita untuk bisa terampil lebih baik dan membuatnya sama seperti kaum laki-laki dalam segala hal.

Kesejajaran kedudukan antara wanita dan laki-laki bukan merupakan kendala bagi wanita untuk melakukan pekerjaan yang bisa dilakukan oleh laki-laki seperti halnya mencari nafkah atau bekerja dan bertanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Karena yang kita ketahui pada saat ini, banyak sekali kebutuhan yang harus dipenuhi dalam kehidupan ini, mulai dari kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Maka dari itu, banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi maka seorang wanita mulai bekerja. Wanita juga turut menyumbang dalam pembangunan perekonomian, hal tersebut dapat dilihat pada data ketenagakerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Lowongan Kerja Teradaftar dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin 2013-2015 di Indonesia**

Tahun	Lowongan Kerja Teradaftar			Penempatan/pemenuhan Tenaga Kerja		
	L	P	Total	L	P	Total
2013	290.864	321.835	612.699	197.138	211.914	409.052
2014	473.889	342.661	816.505	336.573	288.614	625.187
20015	421.987	411.568	833.555	398.189	343.988	742.177

*Sumber dari : Badan Pusat Statistik (BPS)*

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah pekerja wanita di Indonesia mengalami peningkatan. Pada tahun 2013 jumlah wanita yang mencari lowongan pekerjaan tercatat 321.835 orang, naik sebesar 20.286 orang ke tahun 2013. Dan meningkat tiga kali lipat menjadi 411.568. Sedangkan penempatan tenaga kerja atau pemenuhan tenaga kerja wanita tahun 2013-2015 juga mengalami kenaikan sebanyak 132.074 orang. Peningkatan jumlah lowongan kerja terdaftar dan

penempatan atau pemenuhan tenaga kerja disertai dengan peningkatan jumlah penduduk Indonesia yang tercatat di BPS sebesar 13.326.307 orang tahun 2013 menjadi 13.937.797 orang pada tahun 2015.

**Tabel 1.2**  
**Lowongan Kerja Terdaftar dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Jenis Kelamin 2013-2015 di Sumatera Utara**

Tahun	Lowongan Kerja Terdaftar			Penempatan/pemenuhan Tenaga Kerja		
	L	P	Total	L	P	Total
2013	532	1.221	1.753	138	1.056	1.194
2014	753	1.300	2.053	235	1.438	1.673
2015	671	1.562	2.233	278	1.714	1.992

*Sumber dari : Badan Pusat Statistik (BPS)*

Hal serupa dialami di Provinsi Sumatera Utara dari tahun 2013-2015 mengalami peningkatan lowongan kerja terdaftar dan penempatan atau pemenuhan tenaga kerja. Secara spesifik peningkatan jumlah tenaga kerja medis di Sumatera Utara, terkhusus di Kabupaten Serdang Bedagai juga mengalami peningkatan.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Tenaga Medis di Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2013 – 2015**

No	Tahun	Tenaga Medis		
		Dokter Umum	Perawat	Bidan
1	2013	83	406	279
2	2014	99	434	570
3	2015	103	406	279

*Sumber dari : Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*

Menurut Jacinta (2002) pilihan wanita untuk bekerja dilandasi oleh motif kerja sebagai berikut : (a) kebutuhan financial, (b) kebutuhan sosial-relasional, (c) kebutuhan aktualisasi diri, dan (d) merasa lebih rileks dan nyaman ketika bekerja. Wanita juga ikut berpartisipasi dan bersaing dalam dunia kerja meskipun seorang wanita memiliki tanggung jawab yang lain dalam mengurus rumah tangga dan anak-anak mereka. Wanita mulai dipercaya untuk menduduki posisi yang cukup tinggi di sebuah perusahaan atau organisasi, hal ini akan menjadi masalah ketika ia sudah menikah dan memiliki jabatan serta gaji yang lebih tinggi dari suami.

Wanita juga akan terbentur dengan kodrat yang dibawanya, dimana tugas ataupun peran seorang wanita adalah bertugas dirumah untuk melayani suami dan mendidik anak-anak mereka, bukan bekerja dan menanggung beban serta tanggungjawab yang besar di pekerjaan mereka untuk menafkahi keluarganya.

Wanita yang sudah bekerja namun yang belum memiliki anak bukan berarti mereka tidak memiliki konflik. Dalam kehidupan berumah tangga konflik tidak hanya disebabkan dari sikap dan tingkahlaku dari anak-anak. Namun konflik bisa muncul dari keadaan suami ataupun pihak keluarga mereka. Sehingga menyebabkan banyak pemikiran yang negatif oleh istri yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. Dengan pekerjaan mereka sebagai perawat di suatu instansi pemerintahan yaitu rumah sakit tidak baik bagi mereka bekerja dengan keadaan pikiran yang sedang kacau, itu akan mengakibatkan kefatalan apabila mereka tidak berkonsentrasi dengan pekerjaannya. Ketidakselarasan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong terjadinya konflik peran ganda.

Menurut Frone, Rusell & Cooper (dalam Mubassyir dan Herachhwati, 2014) mendefinisikan konflik peran ganda (*Work Family Conflict*) sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Tekanan yang dirasakan oleh para wanita yang sudah berkeluarga dirasa lebih tinggi. Karena disamping mereka harus bekerja keras, mereka juga dihadapkan oleh tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Hal itu akan menyebabkan masalah antara tugas keluarga atau tugas pekerjaan yang ditanggung.

Perawat merupakan salah satu profesi yang didominasi oleh kaum wanita dan sebagai seorang perawat mereka dituntut untuk bekerja dengan beban pekerjaan siaga 24 jam untuk melayani pasien. Saat ini RSUD Sultan Sulaiman memiliki 130 perawat yang terdiri dari 20 perawat pria dan 110 perawat wanita. Instansi ini memberlakukan *shift* untuk jam kerja perawatnya, terutama bagian instalasi gawat darurat dan rawat inap diberlakukan 3 *shift* karena bagian ini harus selalu siaga melayani pasien selama 24 jam. *Shift* pertama memulai aktifitasnya mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB, *shift* kedua memulai aktifitasnya dari pukul 14.00 WIB sampai dengan 22.00 WIB dan *shift* ketiga memulai aktifitasnya dari pukul 22.00 WIB sampai pukul 08.00 WIB. Hal ini juga kerap menjadi beban kerja yang dirasakan oleh perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah.

Menurut beberapa perawat saat wawancara yang dilakukan pada November 2016, sebagai seorang perawat mereka dituntut untuk selalu bertindak profesional dalam pekerjaannya terutama saat menghadapi pasien yang memiliki

karakteristik penyakit beragam dengan penanganan yang berbeda pula. Ditambah dengan jam kerja yang terbagi dalam tiga *shift* membuat mereka terkadang terbengkalai dalam memberikan waktu dengan keluarga. Walaupun demikian mereka dituntut untuk tidak mencampuradukkan pekerjaan dengan masalah yang mereka hadapi di rumah, karena apabila hal tersebut terjadi maka akan ada penurunan kinerja dan akan berdampak bagi kualitas pelayanan yang ada di rumah sakit tersebut.

Selain peran ganda, hal lain yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kinerja perawat adalah kecerdasan emosional. Menurut Goleman (dalam Kurnia 2015), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang di sekeliling.

Kecerdasan emosional merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perawat karena mereka yang kerjanya banyak terlibat langsung dengan pasien. Goleman (dalam Mangkunegara 2006) melalui penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh *IQ*. Begitu pula disimpulkan oleh Joan Beck bahwa *IQ* sudah berkembang 50% sebelum usia lima tahun, 80% berkembangnya sebelum delapan tahun dan hanya berkembang 20% sampai akhir batas waktu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2015) menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru sebesar 70,8%.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan organisasi kerja (Mowday dalam Mubassyr dan Herachhwati 2014). Sumber daya manusia merasakan bahwa organisasi di mana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang baik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya (Wibowo, 2015:107). Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi sehingga dengan demikian sumber daya manusia yang bekerja di organisasi ataupun perusahaan tersebut akan meningkatkan kualitas kerja yang mereka hasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Parwita (2013) Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan disiplin kerja. Ini dapat diartikan bahwa apabila dosen berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati, maka mereka akan lebih disiplin.

Sebagai seorang perawat, mereka dituntut untuk bertindak profesional. Itu dikarenakan mereka berinteraksi langsung dengan pasien, menjaga serta mengontrol keadaan pasien. Namun di satu sisi mereka merupakan seorang ibu rumah tangga yang dihadapkan dengan keluarga dengan tuntutan yang berbeda pula. Mereka harus menjalankan perannya sebagai seorang istri maupun sebagai seorang ibu bagi anak-anaknya.

Objek penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang berstatus kerja honorer serta yang sudah menikah dan memiliki anak sehingga penelitian ini bermaksud untuk mengetahui beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja wanita yang memiliki peran ganda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang istri maupun sebagai perawat.

### **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah
2. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah
4. Apakah ada pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada : “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah”

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas maka yang terjadi pada perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah ?
3. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah ?
4. Apakah konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah.

4. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita di RSUD Sultan Sulaiman Sei Rampah.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya tentang pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita.

2. Bagi Pihak Instansi

Sebagai masukan ataupun bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan dan mengambil kebijaksanaan dalam membuat suatu keputusan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas Negeri Medan tentang pengaruh konflik peran ganda, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat wanita.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis di masa yang akan datang.