

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini suatu organisasi harus memiliki SDM yang kompeten serta unggul guna mencapai tujuan bisnis dan bersaing dengan organisasi lain. Pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari peran karyawan karena SDM yakni kunci utama yang penting dalam segala kebutuhan. Di era globalisasi yang kompetitif, perusahaan harus bereaksi lebih cepat terhadap semua masalah dan perubahan serta bertindak lebih efektif dan efisien.

Selain organisasi bisnis, organisasi lain seperti rumah sakit juga harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sebagai organisasi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, staf memegang peranan penting pada keberhasilan suatu rumah sakit, khusus rumah sakit swasta. Rumah sakit umum swasta memiliki beban kerja yang berbeda dengan rumah sakit negara. Rumah sakit umum swasta tidak hanya bekerja secara sosial, tetapi juga menguntungkan. Oleh karena itu, menjaga efisiensi staf merupakan salah satu cara untuk bersaing dengan rumah sakit lain.

Saat ini permasalahan kesehatan menjadi kebutuhan utama untuk semua orang. Peningkatan kehidupan masyarakat membuat pengetahuan masyarakat terhadap kualitas sebuah kesehatan semakin meningkat. Hal ini menuntut seperti rumah sakit sebagai penyedia jasa pelayanan kesehatan guna meningkatkan layanan yang baik. Rumah sakit yakni menjadi tempat pelayanan kesehatan berupa pelayanan rawat jalan dan inap, serta gawat darurat. Layanan yang diberikan rumah sakit tidak penyembuhan penyakit

saja namun juga memberikan pelayanan pencegahan terhadap suatu penyakit tertentu serta dapat memberikan kepuasan bagi pasien.

Dalam menjalankan tugas dan kewajiban rumah sakit guna memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien, diperlukan SDM yang menjadi aset dalam memajukan dan meningkatkan kinerja rumah sakit. Kesuksesan sebuah organisasi secara menyeluruh tergantung pada SDM guna mencapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan terutama di rumah sakit harus bisa menjamin serta meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Selain itu, rumah sakit harus bisa dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal guna meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik adalah hal yang diharapkan oleh sebuah organisasi, karena dengan kinerja yang baik maka dapat memudahkan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain (Sapitri & Nidya, 2020) mengemukakan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) yang dinilai dapat memberikan dampak terhadap kinerja, (Rolos et al., 2018) menjelaskan bahwa beban kerja juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja, dan (Yusuf, 2019) juga menjelaskan bahwa burnout dinilai dapat memberikan dampak terhadap kinerja seseorang.

Menurut Susanto dalam (Iswari & Pradhanawati, 2018) Konflik peran ganda (konflik pekerjaan-keluarga) atau *work family conflict* merupakan

konflik yang terjadi akibat seseorang menanggung peran ganda, baik pekerjaan maupun keluarga dimana waktu dan perhatian lebih tercurahkan pada salah satu peran saja sehingga peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Menurut (Sapitri & Nidya, 2020) Konflik pekerjaan-keluarga atau *work family conflict* yang dirasakan oleh seseorang, mengharuskan untuk melaksanakan pekerjaan dan disisi lain memiliki kewajiban dalam mengurus rumah tangga. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam membedakan keluarga yang mengganggu pekerjaan dan atau pekerjaan yang mengganggu keluarga.

Work family conflict sering terjadi pada kehidupan karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Karyawan yang lebih sering mengalami konflik peran ganda adalah karyawan perempuan, karena seorang perempuan memiliki kewajiban mengurus rumah tangga disamping membantu pasangan dalam bekerja. Namun karyawan perempuan harus bisa bersikap profesional terhadap tanggung jawab pekerjaan walaupun mereka berkewajiban dalam mengurus rumah tangga. Kewajiban karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan perempuan.

Faktor lain yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah beban kerja. Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mengukur kualitas karyawan namun juga kemampuan dan profesionalitas seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan di atas beban kerja,

maka karyawan tersebut akan mempermudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Namun sebaliknya, ketika seorang karyawan memiliki kemampuan dibawah standar organisasi, maka karyawan tersebut akan mengalami tekanan yang berat sehingga akan menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) di dalam lingkungan organisasi.

Menurut (Rosyid, 2016) *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat stress yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi. *Burnout* ini merupakan kejenuhan atau kelelahan yang dialami oleh seseorang. *Burnout* sering terjadi karena beban kerja pegawai dianggap berlebihan hingga sarana dan prasarana di lingkungan organisasi tidak memadai. *Burnout* menggambarkan perasaan lelah yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu membebani tenaga dan kemampuan seseorang. Organisasi yang maju akan didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dari segi fisik, emosional, dan maupun mental. Karyawan yang mengalami *burnout* pada tingkat yang tinggi cenderung menarik diri dari pekerjaan sehingga hasil kerja yang dilakukan tidak bisa maksimal dan berimbas pada kinerjanya.

Obyek penelitian ini adalah perawat wanita Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo. Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo merupakan organisasi yang bergerak dibidang kesehatan dan merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Ponorogo. Alasan pemilihan obyek ini karena ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja perawat wanita Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo. Permasalahan tersebut meliputi perawat wanita yang telah bekerja

dan berkeluarga memiliki peran ganda dalam menjalani kehidupannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan juga seorang tenaga kerja, adanya sistem *shift* kerja yang beresiko menimbulkan *work family conflict* karena dapat menyita dan mengurangi kebersamaan dengan keluarga. Perawat wanita memberikan pelayanan jasa kepada pasien yang berupa pencegahan, penanganan, dan penyembuhan penyakit atau penyelamatan nyawa pasien serta perawat wanita mengurus administrasi pasien selama melakukan pengobatan di rumah sakit. Perawat wanita mendapatkan berbagai tuntutan baik dari keluarga seperti tuntutan untuk mengurus pasangan dan anak maupun dari pekerjaan seperti tuntutan dari rumah sakit, dan tuntutan sesama rekan kerja sehingga mengalami kelelahan fisik dan mental yang berakibat pada peningkatan kelelahan kerja (*burnout*). Permasalahan terkait kinerja perawat wanita tersebut diduga memiliki keterkaitan dengan *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga), beban kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) yang berlebihan.

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo?
4. Apakah *work family conflict*, beban kerja, dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran pada perumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo
- c. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo
- d. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan *burnout* secara simultan terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah berguna bagi semua pihak, utamanya adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Bermanfaat untuk penulis karena hal ini sarana untuk memperluas wawasan dalam melakukan penelitian tentang *work family conflict*, beban kerja, serta *burnout* dalam mempengaruhi kinerja perawat wanita.

b. Bagi Organisasi

Diharapkan bisa memberikan masukan serta saran serta informasi dan wawasan untuk organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan ilmu pengetahuan untuk penelitian setelah ini.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa dipergunakan sebagai referensi dari guna melakukan penelitian setelah ini.

