

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu fenomena sosial yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia yaitu peran perempuan di sektor publik semakin meningkat. Tidak ada sektor publik yang belum dimasuki kaum perempuan baik yang berprofesi sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha, polisi, dll. Selain itu dalam beberapa tahun terakhir berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan, jumlah tenaga medis pada 2019 mencapai 1.244.162 orang, dengan persentase perempuan lebih dari 70%. Dominasi perempuan di bidang kesehatan yang kerap disebut feminisasi sektor kesehatan memberikan dampak positif. Zenger menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan perempuan di masa krisis pun lebih tinggi dari laki-laki terutama terlihat pada masa pandemi, dilihat dari asumsi tersebut bahwa akan terciptanya dampak positif yang terjadi jika tenaga medis perempuan mendapat akses dan kesempatan untuk mengambil keputusan di sektor kesehatan (sumber:<https://helo sehat.com/wanita/peran-tenaga-medis-perempuan/>).

Indonesia merupakan negara yang termasuk memberikan peluang bagi kaum perempuan untuk berkarir dan meningkatkan tenaga kerja wanita di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun. Hal itu dikarenakan kemajuan akademik dan keterlibatan dalam mewujudkan emansipasi wanita dalam berbagai dimensi kehidupan. Begitu pula dengan laju pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat mendorong partisipasi wanita dalam kehidupan pekerjaannya, tidak hanya menjadi

pelengkap tuntutan persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga bentuk aktualisasi diri sebagai seorang wanita yang bermanfaat.

Dilihat dari sudut pandang setiap individu, pekerjaan dan keluarga adalah dua aspek penting dalam kehidupan sosial. Seseorang tidak bisa hidup tanpa bekerja dan tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. Gambaran kehidupan rumah tangga kerap sekali dihadapkan pada beberapa konflik. Untuk memenuhi kebutuhan, kehidupan penuh dengan persaingan antar individu yang menuntut untuk tidak hanya berdiam diri termasuk juga kepada kaum perempuan. Pada zaman ini banyak emansipasi wanita yang berkembang dengan membuktikan bahwa wanita tidak hanya bisa mengerjakan pekerjaan rumah saja tetapi juga pekerjaan publik.

Menurut Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) secara umum, dari waktu ke waktu, tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki masih jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan, kondisi ini selalu sama dari bulan Februari 2021 sampai Februari 2022, sebesar 54,27 % tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan. Maka dari itu, 100 perempuan yang berusia 15 tahun ke atas, sekitar 54 orang merupakan angkatan kerja. Angka tersebut memang berbeda dengan tingkat partisipasi tenaga kerja laki-laki yang mencapai 83,65% (<https://www.bps.go.id/efb1f5cba486f2ebb0bab891/indikator-pasar-tenaga-kerja-indonesia-februari-2021.html>).

Di balik angka 54,27% yang dirilis bulan Februari 2022 dimana pandemi COVID-19 masih terjadi, tentunya terdapat makna yang lebih mengenai hadirnya

sosok perempuan sebagai angkatan kerja. Hal itu menimbulkan berbagai pertanyaan terlebih mengenai bagaimana kondisi perempuan yang perlu membagi waktunya antara pekerjaan yang mendatangkan upah dan sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan juga keluarganya.

Salah satu instansi yang memiliki banyak sumber daya wanita yaitu rumah sakit. Rumah sakit sebagai unit pelayanan kesehatan masyarakat, selalu dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pada dasarnya, fungsi utama rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan, sehingga bagian yang sangat penting dalam mengelola rumah sakit adalah pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Untuk memberikan pelayanan yang kompeten, dibutuhkan tenaga kerja rumah sakit yang bertanggungjawab sesuai dengan kewenangannya. Sumber daya rumah sakit memiliki dampak yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam pelayanan rumah sakit.

Untuk itu rumah sakit membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan dapat bekerja secara optimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Kinerja organisasi yang baik atau buruk bisa diukur dengan kegiatan medis dan non medis untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Salah satu unsur yang menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat.

Perawat merupakan salah satu profesi yang sebagian besar di dominasi oleh seorang wanita, menjalani dua peran sekaligus sebagai seorang perawat dan ibu rumah tangga bukanlah hal yang mudah. Perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak adalah peran dan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan

wanita yang *single*. Seorang perawat yang tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk keluarga dan pekerjaan dapat menimbulkan terjadinya konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut dengan konflik peran ganda.

Konflik peran ganda merupakan suatu bentuk konflik peran dimana terdapat tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok (Greenhaus & Beutell dalam Rahmayati, 2020). Jika seorang wanita pekerja dan ibu rumah tangga mempunyai ambisius dan terdorong untuk mencapai tujuannya, maka dia akan menanggung risiko disalahkan karena mengabaikan tanggung jawab peran utamanya untuk merawat keluarga (Kalliath dalam Putri *et al.*, 2020).

Sebagian besar perawat dituntut untuk profesional dalam melayani pasien yang memiliki kepribadian yang beragam. Perawat yang mempunyai peran ganda tentunya perlu keseimbangan di dalam kehidupannya, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi serta *self efficacy* yang tinggi pula. *Self efficacy* merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perawat karena perawat merupakan karyawan rumah sakit yang kinerjanya banyak terlibat langsung dengan pasien. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi mampu melakukan sesuatu untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya, sedangkan seseorang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah dan tidak mampu mengerjakan sesuatu yang ada disekitarnya (Bandura dalam Putri *et al.*, 2020).

Beberapa hasil studi empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya *self efficacy*, sebagaimana yang ditemukan oleh Khaerana (2020) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Orang-orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi meyakini

bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik (Noviawati & Trisanto dalam Khaerana, 2020).

Karena banyaknya tugas dan tanggungjawab perawat dapat mengakibatkan perawat lepas kendali sehingga menyebabkan perawat kurang sopan pada saat keluarga pasien menanyakan keadaan pasien. Tekanan kerja dan rutinitas kerja perawat dalam bekerja, memerlukan dukungan mental yang dapat mengendalikan dan mengelola emosi secara positif, serta mampu mengontrol diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu antara perawat dengan pasien, perawat keluarga, perawat dengan dokter, dengan tim kesehatan yang lainnya.

Tingkatan *self-efficacy* dapat menentukan seberapa besar kepercayaan perawat terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga keyakinan ini yang akan menentukan kualitas kinerja. Program pengembangan kompetensi yang profesional dapat mendukung peningkatan *self efficacy* yang dirasakan oleh perawat yang berguna untuk meningkatkan kepercayaan akan kemampuan perawat dalam mengembangkan hubungan yang penuh perhatian dengan pasien sehingga terjadi peningkatan pada kepuasan pasien selama proses asuhan keperawatan berlangsung (Reid, Jones, Hurst, & Anderson, 2018). Maka dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan mempengaruhi perawat dalam meningkatkan sikap peduli dan perhatian saat

memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien akan meningkat.

Sejalan dengan kemajuan zaman dan era globalisasi, rumah sakit semakin dituntut dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Salah satunya pelayanan keperawatan, pelayanan keperawatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan yang optimal dapat dicapai jika perawat memiliki kinerja yang optimal. Namun, kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak yang mengeluhkan adanya kinerja perawat yang kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat pula dari rendahnya sistem reward yang sehingga mempengaruhi kinerja perawat dan secara otomatis juga mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan khususnya pelayanan keperawatan dalam rumah sakit (Habibi *et al.*, 2021).

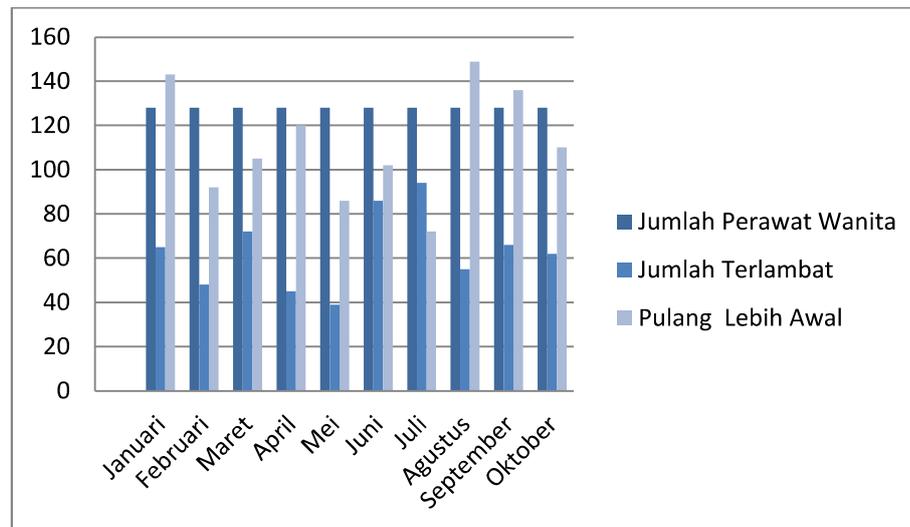
Kinerja perawat yang tergolong tidak baik yaitu lebih dari separuh dari total perawat yaitu sebanyak 32 perawat (56,1%) sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal menurut penelitian yang dilakukan (Triwijiyanti & Romiko, 2020). Kesalahan pemberian obat yang paling banyak yaitu pada pasien sebesar 59,4% akibat kinerja perawat yang kurang optimal (Fatimah & Rosa, 2016). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat yang tidak baik sudah lebih dari separuhnya dan jika tidak diberikan penyelesaian maka dapat menyebabkan penurunan pada kualitas pelayanan.

Dalam meningkatkan kinerja seorang perawat selain mempunyai *self efficacy* yang tinggi, rumah sakit juga perlu memberikan keseimbangan antar kontribusi yang diharapkan dengan apa yang telah diberikan dalam bentuk imbalan atau

penghargaan tertentu. *Reward* merupakan salah satu elemen yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Sistem *reward* berperan penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam hal mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja adalah pemberian motivasi berupa penghargaan atau *reward*.

Rumah Sakit Umum daerah dr. Soekardjo Tasikmalaya merupakan unit pelayanan kesehatan yang terdepan dan terdekat dengan masyarakat serta mempunyai tanggung jawab yang sangat besar atas kesehatan masyarakat yang ada di sekitarnya dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu yang dapat memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan standar (*Quality of compermance*) sehingga secara tidak langsung dapat mempengaruhi derajat kesehatan dengan kualitas pelayanan prima yang diberikan oleh rumah sakit. RSU Tasikmalaya merupakan rumah sakit kelas B Non pendidikan, dahulu RSU disebut "*provincial zikenhuis*" karena RSU Tasikmalaya pertama kali didirikan oleh Belanda pada tahun 1992. Namun secara operasional RSU Tasikmalaya mulai beroperasi pada tanggal 14 Juli 1925.

Berikut ini adalah data absensi perawat wanita PNS yang sudah berumah tangga Rumah Sakit Umur dr. Soekardjo Tasikmalaya Tahun 2022:



Sumber: HRD RSUD dr. Soekardjo (2022, data diolah)

Gambar 1. 1
Absensi Perawat PNS Wanita

Data absensi dari gambar 1.1 merupakan data yang diolah dengan tingkat keterlambatan dan pulang lebih awal dilihat dari data absen yang sudah diolah, salah satu permasalahan yang kerap terjadi yaitu keterlambatan pada perawat wanita PNS yang sudah berumah tangga, sehingga akan mempengaruhi kinerja perawat dan terhambat dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun di RSUD Umum Daerah dr Soekardjo sudah menggunakan sistem absensi *Finger Print* akan tetapi terkadang mengalami gangguan. Maka sebagai gantinya menggunakan sistem manual sehingga bisa menyebabkan keterlambatan yang tidak terlihat. Relasi patriarki antara suami dan istri, kerap sekali menempatkan kewajiban pengasuhan bayi dan anak pada istri. Dalam relasi tersebut, banyak suami yang tidak mau terlibat aktif dalam pengasuhan bayi. Perempuan tidak hanya dituntut mengasuh anak dan bayi tetapi juga harus mengurus rumah tangga. Di tengah kesibukan mengurus bayi, dan kemungkinan *sindrom baby blues*,

perempuan yang baru melahirkan kerap kali masih dibebani tugas mengurus rumah tangga, sehingga dapat terjadi konflik peran ganda didalam dirinya.

Pada hakikatnya seseorang hanya dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dengan baik jika fokus dan pikirannya tidak terbagi-bagi. Seperti yang kita ketahui bahwa sebagian orang yang memiliki peran ganda atas kemauan dirinya sendiri tetapi adapun yang memiliki peran ganda namun merasa terbebani dalam pekerjaannya maka dari itu, disini adanya pemberian *reward* apakah dapat menambah kinerja karyawan atau tidak begitupun dengan sebaliknya.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil uraian, penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan pemberian *reward* sebagai variabel moderasi pada perawat wanita di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya yang akan disajikan dalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Pemberian *Reward* Sebagai Variabel Moderasi Pada RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana konflik peran ganda, *self efficacy*, *reward* dan kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo?
2. Apakah konflik peran ganda dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo?

3. Apakah *reward* dapat memoderasi pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Konflik peran ganda, *self efficacy*, *reward* dan kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo;
2. Pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo;
3. Pengaruh konflik peran ganda dan *self efficacy* terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soekardjo dengan *reward* sebagai variabel moderasi;

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga bagi yang membacanya. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap bisa memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan Pemberian *Reward* sebagai variabel moderasi.

1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Konflik Peran Ganda dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan dalam Pemberian *Reward*.

3. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang sama.

4. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan di lingkungan kampus, khususnya di Fakultas Ekonomi, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan Akademi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Rumah Sakit Umum No.33 Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih delapan bulan dimulai dari bulan November 2022 sampai bulan Agustus 2023.