

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Menurut permenkes no. 147 (2010), Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tenaga yang tersedia di rumah sakit terdapat dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Sedangkan kinerja perawat menurut Ahmad, F., dan Winarsih (2008) adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di tempat kerja. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi.

Untuk menilai sejauh mana perawat telah menjalankan tanggung jawab dan untuk memberikan umpan balik bagi perawat, rumah sakit perlu melakukan penilaian terhadap kinerja perawat. Keadaan kinerja perawat yang rendah secara otomatis dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja rumah sakit secara keseluruhan sehingga akan berdampak pada penurunan pendapatan rumah sakit, hal ini terjadi karena minat, masyarakat untuk memilih rumah sakit tersebut sebagai tempat mereka berobat menjadi menurun (Asra, E.M., 2013).

Di rumah sakit perawat yang bekerja paling banyak adalah perawat wanita. hal ini mungkin dikarenakan adanya *mother instinct* dalam diri wanita tersebut (Mulyaningsi, 2013). Sebagian perawat wanita bekerja memiliki peran ganda yaitu sebagai pencari nafkah bagi keluarga dan sebagai ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab mengurus keluarganya. Hal ini seringkali menimbulkan konflik ketika wanita yang bekerja menghadapi berbagai kendala dalam rumah tangganya dan hal ini akan berimbas kepada kinerja yang dihasilkan. Terutama berlaku pada wanita yang memiliki beban pekerjaan yang cukup tinggi serta bekerja dibawah tekanan, kejadian seperti ini di sebut dengan *work-family conflict* atau konflik peran ganda (Jimad, 2010).

*Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik peran yang terjadi akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Ketika seseorang berpartisipasi pada pekerjaan akan menimbulkan kesulitan untuk berperan pada keluarga. (Yavas *et al.* 2008).

Dalam menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Perawat wanita yang telah menikah

dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada wanita *single*. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan didalam karirnya. Konflik antara pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Ruswanti, E .*et al.* 2013).

Seorang perawat yang mempunyai peran ganda (*work-family conflict*), tentunya merupakan hal yang sangat berat, karena dibutuhkan konsentrasi tinggi serta tingkat emosional yang tinggi pula. Ini juga terkait dengan pelayanan pada pasien yang harus dilaksanakan semaksimal mungkin.

Priyatnasari, N.,dkk. (2013) tentang hubungan konflik peran ganda dan kinerja perawat disimpulkan ada hubungan konflik peran ganda melalui konflik pekerjaan-keluarga (*work-to-family conflict*) dengan kesimpulan terdapat hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kinerja khususnya pada perawat wanita yang bekerja di RSUD Daya Kota Makassar yang menjadi sampel pada penelitian ini. Semakin tinggi tingkat konflik peran ganda seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan di RSUD Dr. Achmad Moctar Bukit tinggi mengenai hubungan antara *work-family conflict* dengan prestasi kerja pada perawat wanita dengan kesimpulan Ada hubungan antara prestasi kerja dan konflik peran ganda pada perawat wanita RSUD Dr. Achmad Moctar Bukit tinggi, dimana hubungan tersebut adalah hubungan negatif yang signifikan. Ini berarti bahwa semakin rendah *work-family conflict* pada perawat wanita RSUD Dr.

Achmad Moctar Bukittinggi, maka semakin tinggi prestasi kerja (Asra, E.M. 2013).

Pengambilan data awal yang dilakukan di ruangan G1 ( ruang anak dan ruang nifas) RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo jumlah perawat wanita 54 orang, dimana perawat wanita yang sudah menikah 30 orang (61%), sedangkan perawat yang belum menikah 24 orang (39%).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala ruangan di ruang anak dan ruang nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo ditemukan banyak yang menjadi penyebab konflik antara kerja dan keluarga (*work-family conflict*) pada perawat diantaranya ditemukan beberapa dari perawat wanita masih ada yang sering kali datang terlambat sehingga mengganggu keteraturan *shift*.

Berdasarkan uraian di atas, maka dengan demikian peneliti tertarik melakukan penelitian tentang ” **Hubungan *Work-Family Conflict* dengan Kinerja Perawat Wanita di Ruang anak dan Ruang Nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo**”

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala ruangan di Ruang Anak dan Ruang Nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo ditemukan bahwa beberapa dari perawat wanita masih ada yang sering kali datang terlambat sehingga mengganggu keteraturan *shift*.

### **1.3. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja perawat wanita?

### **1.4. Tujuan penelitian**

#### 1.4.1. Tujuan umum

Untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja perawat wanita Ruang Anak dan Ruang Nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

#### 1.4.2. Tujuan khusus

1. Mengetahui kinerja perawat wanita di Ruang Anak dan Ruang Nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
2. Mengetahui *work-family conflict* pada perawat wanita di Ruang Anak dan Ruang Nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.
3. Menganalisis hubungan antara *work-family conflict* dengan kinerja perawat wanita di Ruang Anak dan Ruang Nifas RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

### **1.5. Manfaat penelitian**

#### 1.5.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah serta mendukung perkembangan ilmu pengetahuan keperawatan khususnya di bidang manajemen keperawatan

### 1.5.2. Manfaat praktis

#### 1. Bagi institusi pendidikan

Sebagai bahan pustaka yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan mahasiswa serta pembaca pada umumnya tentang manajemen keperawatan.

#### 2. Bagi instansi rumah sakit

Sebagai bahan masukan bagi rumah sakit utamanya bagi penentu kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja perawat.

#### 3. Bagi perawat

Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi tenaga keperawatan demi peningkatan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan peningkatan kinerja perawat.

#### 4. Bagi peneliti

Sebagai pengalaman berharga bagi peneliti untuk mengetahui pentingnya perawat wanita di RS karena mempunyai dua tanggung jawab yang harus dijalankan sehari-hari yaitu kerja dan keluarga.