

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sektor industri, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya (Noor, Raharjo & Ruhana, 2016). Karyawan merupakan bagian penting bagi jalannya perusahaan, begitu pula wanita yang mengambil peran sebagai pekerja. Maka dari itu, selain meningkatkan kemampuan SDM, perusahaan hendaknya dapat menciptakan situasi kerja yang nyaman dan menyenangkan. Hal ini bertujuan agar tercapainya standar perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila dibarengi dengan kualitas SDM yang ada dalam perusahaan. Di era globalisasi karyawan tidak lagi hanya didominasi oleh kaum pria, tetapi kaum wanita sudah mulai berperan aktif dalam suatu bidang pekerjaan. Anoraga (2014) menyebutkan pembangunan nasional yang sudah terjadi selama dua dasa warsa, selain telah menghasilkan banyak perubahan dan kemajuan di berbagai bidang dan sektor kehidupan, juga telah memunculkan banyak fenomena baru. Salah satu di antara fenomena itu adalah semakin banyaknya wanita yang berhasil memasuki jenis-jenis pekerjaan yang selama ini jarang bahkan ada yang sama sekali belum pernah dimasuki kaum hawa.

Jumlah angkatan kerja pada Februari 2018 sebanyak 133,94 juta orang, naik 2,39 juta orang dibanding Februari 2017 (Badan Pusat Statistika, 2018). Sejalan

dengan itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 69,20 persen, meningkat 0,18 persen poin, sedangkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pekerja perempuan meningkat sebesar 2,33 persen menjadi 55,04 persen dari sebelumnya yaitu, 52,71 persen pada Februari 2016 (Badan Pusat Statistika, 2016).

Menurut Anoraga (2014) wanita yang bekerja adalah wanita yang melakukan aktivitas untuk mendatangkan kemajuan dalam kehidupannya, misalnya kemajuan dalam hal finansial. Selama wanita tersebut melakukan aktivitas yang dapat mendatangkan kemajuan dalam diri maka wanita tersebut adalah wanita yang bekerja. Salah satu pekerjaan yang banyak digeluti oleh wanita adalah bekerja di bidang kesehatan. Dalam UU Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan adalah sebagai berikut:

“tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan, memiliki pengetahuan dan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang memerlukan kewenangan dalam menjalankan pelayanan kesehatan.”

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah salah satu lembaga di bidang kesehatan yang berada di Yogyakarta. Dari total 412 pegawai, 276 adalah wanita dari berbagai bidang pekerjaan. Masing-masing bidang pekerjaan yang ada di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah mengutamakan pelayanan yang antusias, aman, nyaman, akurat dan handal baik yang langsung berhadapan dengan pasien maupun yang berada di kantor.

Rusinta, Harsono & Maryati (2013) mengungkapkan bahwa realita yang sering dihadapi oleh para wanita yang sudah menikah adalah bahwa mereka kurang dapat bekerja secara maksimal di tempat kerjanya disebabkan karena adanya hambatan-hambatan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan. Di mana para wanita bekerja tersebut dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik di dalam keluarga dan di kantor. Sementara di sisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan kerja (performance) yang maksimal. Hal ini kemungkinan akan mempengaruhi motivasi berprestasi, produktivitas, kinerja dan juga stres dalam pekerjaan wanita tersebut.

Wanita dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya terkadang terdapat masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita, misalnya merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental pegawai wanita ketika bekerja. Hal tersebut bisa disebut dengan istilah stres kerja (Rusinta, Harsono & Maryati, 2013)

Selye (dalam Bashir & Ramay, 2010) mendefinisikan stres secara umum sebagai reaksi individu terhadap lingkungan yang menimbulkan efek pada perilaku individu. Wijono (2010) menjelaskan stres dibagi menjadi dua jenis yaitu stres yang positif (*eustress*) dan stres yang negatif (*distress*). Stres yang positif dapat meningkatkan motivasi bagi individu, sedangkan stres yang negatif dapat

mengakibatkan penurunan produktivitas individu dalam bekerja. Lebih lanjut, Wijono (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Oleh karena itu, permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah stres yang negatif (*distress*).

Hal ini selaras dengan pendapat lain dari Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan saat berhadapan dengan pekerjaan, dapat dilihat dari gejala-gejala yang muncul seperti gangguan emosi, fisiologis, dan perilaku.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2011) menjelaskan tentang gejala-gejala stres kerja yang dialami individu berhubungan dengan perubahan dalam tiga hal, yaitu (1) *Fisik*, yang berhubungan dengan kondisi fisik individu; (2) *psikis*, berhubungan dengan mental individu; dan (3) *perilaku*, yaitu perubahan individu dalam berperilaku ketika berhadapan dengan tugas-tugasnya, sehingga secara garis besar stres kerja memiliki tiga gejala yang dapat diamati melalui perubahan fisiologis, psikologis, dan sikap atau perilaku.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Rosita (2012) yang dilakukan di universitas jambi menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dosen wanita fakultas Ekonomi Universitas Jambi adalah sebesar 88,47291% dan termasuk dalam tingkatan sangat tinggi. Hal tersebut menunjukan bahwa tingkat stres yang dialami wanita bekerja cenderung tinggi.

Dalam penelitian lain yang dilakukan Wulandari & Wibowo (2013) di RSUD Banyumas menunjukkan bahwa dari 90 perawat, 4 perawat diantaranya atau sebesar 4,44% memiliki stres kerja dengan kategori sangat tinggi, 19 perawat sebesar 21,11% memiliki kategori tinggi, 48 perawat sebesar 53,33% kategori sedang, 13 perawat sebesar 14,44% kategori rendah, dan 6 perawat sebesar 6,67% kategori sangat rendah. Hasil tersebut memberikan keterangan bahwa perawat di RSUD Banyumas memiliki stres kerja yang sedang yaitu dengan jumlah 48 perawat, lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pada kategori lain. Sehingga semakin jelas bahwa stres kerja banyak dialami wanita bekerja khususnya yang bekerja di bidang kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping pada tanggal 16 Februari pukul 09.00—12.00 WIB, menunjukkan bahwa narasumber di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping menunjukkan gejala-gejala stres kerja. Wawancara dilakukan pada 6 narasumber dari 6 bagian yang berbeda yaitu rekam medik, ketenagakerjaan, bangsal naim, bangsal firdaus, poliklinik, dan keuangan. Narasumber merupakan supervisor dari setiap bagian. Pada gejala fisik, dari hasil wawancara terhadap 6 narasumber terdapat 4 di antaranya menyatakan mengalami indikasi-indikasi yang menunjukkan gejala fisik. Dari pengakuan narasumber, selama bekerja sering kali narasumber mengalami peningkatan detak jantung tekanan darah yang lebih tinggi dari biasanya. Selain itu, kerap kali narasumber mengalami pusing dan sakit kepala apabila pekerjaan yang dihadapi tidak kunjung

selesai. Gejala psikis yang muncul dari hasil wawancara yang dilakukan dengan 6 narasumber, 5 di antaranya mengaku mengalami hal-hal yang menunjukkan indikasi-indikasi gejala psikis seperti emosi tidak stabil, kurang fokus, bosan dan prokrastinasi saat bekerja. Ketika sedang berhadapan dengan pekerjaan yang banyak karyawan mengaku merasa kurang fokus hingga emosi yang tidak stabil. Selain itu, salah satu dari 5 narasumber menyatakan jenuh dengan pekerjaannya yang monoton. Gejala perilaku yang diperoleh dari hasil wawancara dengan 6 narasumber semua narasumber menyatakan mengalami gejala perilaku seperti tidak produktif, gangguan tidur dan gangguan makan, dari hasil wawancara tersebut narasumber mengaku kerap kali dihubungi di luar jam kerja untuk mengirim surel atau laporan sehingga mengakibatkan gangguan tidur dan mengantuk saat bekerja.

Hasil observasi yang diperoleh terhadap 13 tenaga medis dengan rincian 7 narasumber di bagian rekam medik, 3 di bagian ketenagakerjaan dan 3 di poliklinik. Pada gejala fisik, di bagian rekam medik menunjukkan bahwa 3 narasumber mengalami gangguan pada sistem ekskresi yang ditunjukkan dengan kerap pergi ke kamar kecil selama bekerja. Selain itu, 2 dari 3 narasumber dari bagian poliklinik mengalami kelelahan saat bekerja, ditunjukkan dengan tarikan nafas 3 hingga 4 kali. Selanjutnya pada bagian ketenagakerjaan 2 narasumber mengalami pusing dan kelelahan ditunjukkan dengan memegang kepala beberapa kali. Dari hasil observasi tersebut diperoleh 7 dari 13 narasumber menunjukkan

indikasi-indikasi dari gejala fisik dalam stres kerja seperti gangguan sistem pencernaan, pusing dan kelelahan.

Pada gejala psikis dari hasil observasi dengan 4 dari 7 narasumber di bagian rekam medik menunjukkan gejala psikis seperti prokrastinasi ditunjukkan dengan narasumber melakukan aktivitas lain di luar pekerjaannya, selain itu 2 narasumber di antaranya merasa bosan ditunjukkan dengan mengunjungi rekannya yang sedang bekerja. Selanjutnya di bagian ketenagakerjaan menunjukkan 2 narasumber mengalami kurang konsentrasi dalam bekerja ditunjukkan dengan pandangan yang tidak fokus saat berbicara dengan rekan kerja maupun klien. Di bagian poliklinik 2 di antara 3 narasumber mengalami emosi tidak stabil ditunjukkan dengan nada bicara yang meninggi ketika berbicara dengan pasien. Hasil observasi diperoleh hasil 8 dari 13 tenaga medis mengalami indikasi-indikasi dari gejala perilaku dalam stres kerja seperti prokrastinasi, bosan, kurang konsentrasi dan emosi tidak stabil

Pada gejala perilaku dari hasil observasi menunjukkan di bagian rekam medik diperoleh hasil 5 dari 7 tenaga medis menunjukkan perilaku yang tidak produktif ditunjukkan dengan perilaku seperti mengobrol, dan bermain ponsel, salah seorang narasumber menunjukkan gejala perilaku dengan makan pada saat jam kerja. Pada bagian ketenagakerjaan diperoleh hasil salah satu narasumber mengalami kurang tidur sehingga mengantuk dan kurang fokus dan komunikasi tidak efektif saat bekerja. Selanjutnya pada bagian poliklinik di peroleh hasil 2 dari 3 narasumber mengalami gangguan saat bicara ditunjukkan dengan berbicara terlalu

cepat dan komunikasi tidak efektif selain itu narasumber tampak kelelahan sehingga mengalami kurang produktif saat bekerja. Dari hasil observasi tersebut diperoleh 8 dari 13 narasumber mengalami indikasi-indikasi yang menunjukkan gejala perilaku dalam stres kerja.

Dari hasil wawancara dan observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga medis wanita di RS PKU Muhammadiyah Gamping mengalami gejala-gejala stres kerja seperti gejala fisik, gejala psikis dan gejala perilaku seperti yang dikemukakan oleh Robbins & Jugde (2016). Hal ini menunjukkan adanya stres kerja yang dialami tenaga medis wanita di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Wirakristama (2011) menyatakan keadaan ideal yang seharusnya diperoleh oleh seorang wanita yang memiliki peran sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga adalah bisa tetap dekat dengan anak dan keluarga. Berusaha semaksimal mungkin untuk mendampingi anak-anak, berhasil mengurus rumah tangga, anak-anak serta suami, tetapi tetap dapat menyalurkan kebutuhan mereka sebagai makhluk sosial kebutuhan untuk bersosialisasi, tetap mampu mandiri dari segi keuangan, pengembangan wawasan, serta perasaan dihargai dan bangga saat mereka bekerja menjadi wanita karir. Lebih lanjut, Anoraga (1992) menjelaskan jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyesuaikan diri dengan kondisi antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi

eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku, di mana apabila individu tidak mampu menyesuaikan diri antara pekerjaan keluarga akan menimbulkan stres dalam bekerja.

Robbins dan Judge (dalam Noor, Raharjo & Ruhana, 2016) menjelaskan bahwa secara psikologis stres dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja sendiri merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dessler (2013) mengungkapkan bahwa stres dalam bekerja memiliki dampak yang besar bagi karyawan maupun atasan. Dampak-dampak yang muncul bisa berupa kecemasan, depresi, mudah marah, tekanan darah meningkat, sakit kepala dan gangguan fisiologis lainnya, sehingga apabila karyawan mengalami stres kerja maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rustiana dan Cahyati (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja berakibat menimbulkan penyakit fisik (seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, gangguan menstruasi, gangguan pencernaan), kecelakaan kerja, absen pegawai, lesu kerja (kehilangan motivasi kerja), dan dapat menyebabkan gangguan jiwa mulai dari gangguan jiwa ringan hingga gangguan yang mengakibatkan ketidakmampuan yang berat. Hal tersebut akan berimplikasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan yang akan menurun, sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Tosi dkk. (dalam wijono 2010) berpendapat bahwa terdapat lima faktor yang menjadi sumber stres individu dalam suatu organisasi, yaitu, (1) Faktor-faktor

dalam pekerjaan, meliputi beban kerja, tuntutan kerja dan hubungan interpersonal; (2) stres peran, kekaburan peran yang dimiliki individu menjadi salah satu penyebab stres yang terjadi dalam suatu organisasi; (3) peluang partisipasi, tingkat partisipasi individu dalam mengambil keputusan berpengaruh terhadap stres kerja individu. Apabila individu memberi lebih banyak partisipasi maka akan mengalami stres kerja yang lebih rendah. (4) tanggung jawab, tanggung jawab lain yang dimiliki individu dapat menyebabkan individu mengalami stres dalam bekerja. (5) faktor-faktor organisasi, bahwa organisasi itu sendiri dapat menyebabkan stres. Misalnya, banyak yang percaya bahwa birokrasi merupakan bentuk organisasi yang mengarah dan tidak memaksimalkan potensi karyawan.

Berdasarkan dari lima faktor yang dikemukakan oleh Tosi dkk. (dalam Wijono, 2010) salah satu faktor yang menjadi sumber stres kerja adalah stres peran. Tosi dkk. (dalam Wijono 2010) menjelaskan di dalam faktor stres peran mencakup ketidakjelasan peran yang dimiliki individu. Lebih lanjut oleh Keenan dan Newton (1984) yang berpendapat bahwa stres kerja merupakan manifestasi dari ketidakjelasan peran, konflik peran dan beban kerja yang terlalu banyak. Selain itu, Robbins (2016) mengungkapkan bahwa konflik terjadi ketika adanya suatu pertentangan dalam diri individu yang memberi dampak negatif. Dampak tersebut bisa berupa stres kerja yang terjadi pada karyawan. Konflik dalam dunia kerja sendiri bisa berupa konflik peran konflik peran sendiri salah satunya adalah konflik pekerjaan—keluarga.

Roboth (2015) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga cenderung mempengaruhi stres kerja, karena tekanan sering kali terjadi ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, sehingga mengurangi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan karena telah banyak dihabiskan oleh keluarga. Sama halnya dengan konflik pekerjaan keluarga dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan yang diperoleh melalui wawancara pada 16 Februari 2019 yang menunjukkan bahwa tenaga medis mengaku mengalami konflik pekerjaan—keluarga dibuktikan dari pengakuan responden yang mengatakan kerap kali dihubungi di luar jam kerja untuk keperluan pekerjaan sehingga mengganggu perannya saat berada dalam keluarga.

Konflik pekerjaan—keluarga menurut Kahn dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) adalah sebuah pertentangan yang muncul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu keluarga maupun dari keluarga yang mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan keluarga dapat terjadi karena individu memiliki lebih dari satu peran yang saling bertentangan dan konflik akan muncul apabila salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian.

Kahn dkk. (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi didalam *work-family conflict*, yaitu (1) *Time-based conflict*, berkenaan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tuntutan; (2)

Strain-based conflict, mengenai tekanan dari suatu peran yang mempengaruhi kinerja; dan (3) *Behavior-based conflict*, adalah ketidaksesuaian pola perilaku yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan-keluarga). Oleh karena itu, *work-family conflict* memiliki tiga dimensi utama yaitu, waktu, tekanan dan pola perilaku.

Konflik Pekerjaan keluarga cenderung mengarah pada stres kerja karena ketika urusan pekerjaan dan kehidupan keluarga tercampur maka tekanan sering kali muncul pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Selain itu, konflik keluarga-pekerjaan juga dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja (Forrest, Aberle, Hendrick, Judge, & RA dalam Akbar, 2017). Begitu pula dengan apa yang dikemukakan oleh Anderson (dalam Bashir & Ramay, 2010) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah penyebab stres pada pegawai dalam sebuah organisasi. Roboth (2015) menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga cenderung mempengaruhi stres kerja, karena tekanan sering kali terjadi ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, sehingga mengurangi waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan karena telah banyak dihabiskan oleh keluarga. Sama halnya dengan konflik pekerjaan keluarga dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga yang dialami oleh wanita bekerja mempengaruhi stres kerja pada wanita saat bekerja. Oleh sebab itu, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “apakah ada hubungan konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja pada tenaga medis wanita di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping?”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan—keluarga dengan stres kerja pada tenaga medis wanita di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan yang bermanfaat di bidang akademik khususnya Ilmu psikologi dan Psikologi industri dan organisasi.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan karyawan dan perusahaan dapat mengimplementasikan dalam menangani stres kerja dalam rangka untuk mengurangi dampaknya pada pekerja wanita serta hubungannya dengan konflik pekerjaan—keluarga, dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.