

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaaan/ kerja didefinisikan sebagai suatu aktivitas, waktu dan energi yang dihabiskan dan gaji yang didapatkan (Meisartika & Safrianto, 2021). Selain itu, pekerjaan didefinisikan sebagai usaha bersama yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu dan di lingkungan tertentu, dengan harapan mendapatkan gaji sambil memikul tanggung jawab kepada orang lain (Wiltshire, 2016). Pada era globalisasi saat ini, tenaga kerja wanita sudah hal biasa dikarena sudah adanya kesejajaran antara pria dan wanita, dimana wanita sudah dapat melakukan hal-hal yang sebelumnya identik dengan pria seperti mencari nafkah (Gunawan dkk., 2021).

Kehadiran seorang perempuan didunia kerja sangat diperlukan dan sangat bermanfaat (Gunawan dkk., 2021). Sebagian besar wanita memutuskan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga, karena meningkatnya kebutuhan hidup saat ini dengan pendapatan suami sebagai kepala keluarga sering kali tidak cukup untuk memenuhinya (Harkina dkk., 2020). Menurut Laporan Presentase Tenaga Kerja Formal menurut Jenis Kelamin (persen) Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah ketenagakerjaan wanita naik 0,18% dari 35,57% hingga 35,75% dari data presentasi tenaga kerja formal kaum wanita dari tahun 2020 hingga 2023 Badan Pusat Statistik (Diakses pada Selasa, 24 September 2024).

Vureen (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014) mengungkapkan bahwa ibu bekerja adalah ibu yang selain mengurus rumah tangga juga bekerja di luar rumah seperti di kantor, yayasan atau sebagai wiraswasta dengan jam kerja antara 6 hingga 8 jam per hari. Sebagaimana dinyatakan oleh Patel, Govender, Paruk & Ramgoon (2006), menyatakan bahwa ibu yang bekerja adalah ibu yang dapat mengimbangi pekerjaan mereka dengan tanggung jawab membesarkan anak. Ibu yang bekerja dengan sistem tiga shift mengharuskan pekerja untuk berganti-ganti menjadi shift pagi, shift siang dan shift malam yang dapat mempengaruhi rutinitas keluarga (Stevenson & Duxbury, 2019). Dengan adanya sistem shift ini dapat membahayakan kesehatan mental pekerja shift dan dapat merusak ikatan keluarga (Zhao dkk., 2021).

Ibu bekerja dengan sistem shift sering kali mengalami kurangnya waktu tidur sebanyak 9 jam setiap minggunya karena waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat justru dialihkan untuk menyelesaikan tanggung jawab rumah tangga (Iskra-Golec dkk., 2017). Misalnya seorang perawat yang harus mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini dikarenakan perawat yang sudah menikah dan memiliki seorang anak memiliki tantangan tersendiri seperti kurangnya waktu untuk keluarga, kurangnya waktu tidur dan kurangnya waktu untuk anak (Maharani & Budiarto, 2025).

Menurut Hastuti dan Utami (2022), anak usia dibawah lima tahun atau balita merupakan anak dengan tahap perkembangan *golden age*. Dimana anak usia dibawah lima tahun, memiliki keinginan belajar yang tinggi karena sedang terjadi

periode pacu otak (*brain growth spot*), yang berperan dalam perkembangan kognitif anak (Perdani dkk., 2021). Selain itu, anak usia dibawah 5 tahun belum bisa mengurus dirinya sendiri, sehingga membutuhkan pengasuh ketika ibu mereka harus meninggalkannya untuk bekerja serta pada tahap ini sosok seorang ibu sangat diperlukan dalam proses perkembangan anak (Handayani dkk.,2015). Sehingga, seorang perawat yang sudah menikah dan memiliki anak usia dibawah lima tahun tentu memiliki tantangan tersendiri, dimana disatu sisi ingin mendampingi anak dalam proses perkembangan akan tetapi disisi lain memiliki tanggung jawab sebagai perawat untuk menyelesaikan pekerjaanya (Hastuti & Utami, 2022).

Perawat merupakan bagian penting dalam memberikan layanan kesehatan di rumah sakit, karena mereka adalah tenaga medis yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien serta keluarga (Fita, 2017). Seorang perawat memiliki tanggung jawab utama untuk memahami kebutuhan pasien, merawat dan memberikan perawatan kepada individu atau kelompok yang menghadapi tekanan akibat penyakit (Lumenta dalam Mariyanti & Citrawati, 2011). Menurut Hakman dkk. (2021) Perawat di rumah sakit memiliki banyak tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh institusi, sehingga hal itu dapat menimbulkan tekanan dan beban kerja dalam pekerjaan. Oleh karena itu, adanya tuntutan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sering kali dapat menimbulkan stres kerja pada perawat (Hastuti & Utami, 2022).

Menurut Alfadhea dkk. (2023) tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi perawat saat bekerja dapat menimbulkan masalah serius termasuk kelelahan,

burnout dan stres kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Gibson (Priastuty & Mulyana, 2021) menyebutkan bahwa polisi, tenaga kesehatan, sekretaris dan pekerja sosial adalah beberapa pekerjaan yang rentan terhadap stres. Hal ini dikarenakan pekerjaan tersebut memiliki banyaknya tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang besar, sehingga berdampak pada timbulnya tingkat stres yang tinggi (Wulandari & Dwiyanti, 2014).

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi internal yang tidak sesuai dengan fungsi normal karena disebabkan adanya kebutuhan fisik, lingkungan kerja dan keadaan sosial. Selanjutnya, stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai akibat atau konsekuensi dari proses bekerja yang dapat menyebabkan karyawan mengalami gangguan fisik dan mental, yang menyebabkan mereka tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Siagian, 2014). Selain itu, stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang pekerja mengalami tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, durasi yang terbatas, tertekan serta ketegangan emosional yang dapat mengganggu kinerja mereka (Robbins & Judge, 2011). Dapat disimpulkan stress kerja terjadi karena adanya beban kerja, kebutuhan fisik, kondisi lingkungan tempat kerja serta keadaan sosial yang tidak sesuai. Hal ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan serta menghambat produktivitas karena pekerjaan yang berat, durasi kerja yang terbatas serta tingginya tekanan emosional.

Menurut Robbins dan Judge (2011) terdapat tiga aspek stres kerja yaitu 1) Aspek fisiologis, merupakan aspek yang dapat menyebabkan penyakit fisik pada

tubuh seseorang, 2) Aspek psikologis menjelaskan bahwa aspek ini memiliki beberapa dampak antara lain ketegangan, rasa cemas, mudah marah atau tertekan dan sikap menunda pekerjaan, selanjutnya 3) Aspek perilaku yang menggambarkan bahwa aspek ini dapat menyebabkan perubahan tingkah laku atau tindakan antara penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran dan tingkat dimana karyawan meninggalkan perusahaan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Utari dan Arisandy (2024), yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Polisi Wanita Yang Sudah Menikah Di Wilkum Polda Sumsel” didapatkan bahwa stress kerja pada kategori tinggi terdapat 85 atau 52,7%, dan kategori rendah sebanyak 76 atau 47,3%. Dengan demikian, menunjukkan bahwa polwan di Kepolisian Daerah Provinsi Sumsel yang sudah menikah mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiana dan Suroso (2024), yang berjudul “Hubungan Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja dengan Psychological Well Being Perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga” dari total 70 responden didapatkan hasil stress kerja pada kategori tinggi 17 orang (24,3%), kategori sedang 40 orang (57,1%) dan kategori rendah 13 orang (18,6%) di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Artinya masih banyak perawat wanita atau ibu bekerja yang belum mengesampingkan salah satu pekerjaannya. Seharusnya seorang perawat atau ibu bekerja harus bisa mengesampingkan salah satu pekerjaannya yaitu keluarga. Banyak wanita bekerja lebih memprioritaskan peran mereka di rumah daripada pekerjaan mereka di tempat

kerja. Sehingga, hal itu bisa mempengaruhi kinerja, mengganggu pekerjaan sehingga dapat menimbulkan stres dan kelelahan.

Hasil tersebut didukung pada hasil wawancara yang sudah dilaksanakan pada tanggal 05 Oktober 2024 melalui sambungan telepon Whatsapp dengan ibu yang bekerja sebagai perawat berjumlah 10 orang. Dimana dari hasil wawancara tersebut diperoleh ibu bekerja sebagai perawat yang mengindikasikan stress kerja menurut aspek fisiologis terdapat 5 orang yang menyatakan individu sering mengalami pusing atau sakit kepala ketika banyak pekerjaan yang belum selesai, ditambah dengan situasi anak rewel atau sakit dan individu juga mengatakan mengalami peningkatan detak jantung terutama ketika menghadapi situasi penuh tekanan, seperti menangani pasien dalam jumlah banyak atau terburu-buru menjemput anak dari penitipan. Selain itu, pada aspek psikologis terdapat 6 orang individu yang merasa mudah marah atau mudah tersinggung ketika dihadapkan oleh banyaknya pasien, sehingga individu sering merasa kurang puas dengan hasil kerjanya. Individu juga sering merasa cemas ketika tugas belum selesai sesuai tenggat waktu, sehingga individu merasa overwhelmed akibatnya individu sering menunda pekerjaannya. Narasumber juga mengatakan sering merasa kewalahan karena harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, sehingga konsentrasi saat bekerja menjadi terganggu dan merasa kelelahan serta kehilangan semangat saat menyelesaikan pekerjaan terutama ketika anak sedang sakit. Sedangkan pada aspek perilaku terdapat 4 orang yang mengatakan bahwa individu tersebut sering datang terlambat atau pulang ke rumah terlambat karena harus menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu. Hal ini juga menyebabkan beberapa dari mereka mengatakan

mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Beberapa narasumber merasakan adanya gangguan dalam kehidupan sehari-hari seperti mengalami gangguan tidur, penurunan nafsu makan serta meningkatnya konflik baik dengan rekan kerja maupun dengan anggota keluarga.

Meskipun demikian, stres dapat menimbulkan dampak positif seperti motivasi dan stimulasi untuk memuaskan tujuan individu (Ivancevich, Konopaske, & Matesson, 2006). Wanita bekerja memiliki dampak positif antara lain meningkatnya kualitas hidup, mengurangi ketergantungan terhadap suami, dan membayar hutang (Hernamawarni dalam Nilakusumawati & Susilawati, 2012). Menurut Schultz dan Schultz (2010) mengatakan ketika seseorang mengalami stres kelenjar adrenal mengeluarkan adrenalin. Situasi yang membuat stres menimbulkan tekanan lebih besar pada otot dan otak daripada situasi normal. Abushaikha dan Sheil (2010) mengatakan bahwa stres juga dapat memberikan tekanan pada karyawan yang dapat mengakibatkan pencapaian target atau justru sebaliknya. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa pada batas tertentu, stres yang dialami karyawan memberikan pengaruh positif pada meningkatnya kinerja, namun seiring dengan semakin meningkatnya stres yang dialami akan berdampak negatif yaitu dalam bentuk menurunnya tingkat kinerja karyawan (Rahmawati, 2022).

Menurut Rasmun (2004), stres kerja dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan yaitu stres ringan, stres sedang dan stres berat. Stres ringan merupakan tingkatan stres yang sering dirasakan oleh semua orang dan biasanya tidak memiliki efek fisiologis yang negatif seperti mendorong kinerja individu untuk tetap produktif

dan fokus. Sedangkan stres sedang dan stres berat dapat menimbulkan suatu penyakit seperti sakit kepala, meningkatnya detak jantung, gangguan tidur kelalahan dan rasa cemas. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap ibu bekerja sebagai perawat diketahui bahwa sebagian besar dari mereka mengalami stres kerja pada tingkat sedang hingga tinggi yang ditandai dengan gejala pusing, peningkatan detak jantung, mudah marah, kelelahan, serta munculnya gangguan tidur dan turunnya nafsu makan. Tingginya tekanan pekerjaan di lingkungan rumah sakit dan tuntutan peran sebagai ibu yang harus mengurus anak terutama diusia balita menjadi pemicu tingginya level stres kerja dan juga konflik terhadap rekan kerja maupun keluarga.

Menurut Simamora dkk. (2019) perawat adalah salah satu elemen terpenting dari layanan rumah sakit yang diperoleh melalui pelayanan yang sangat baik. Tingginya stres kerja pada perawat dapat memberikan dampak negatif diantaranya pengambilan keputusan yang buruk, kehilangan fokus, apatis, kelelahan dan kecelakaan kerja. Stres kerja juga dapat menyebabkan sakit kepala, munculnya perasaan marah, penurunan fungsi kognitif, strategi coping yang kurang efektif, serta terganggunya hubungan interpersonal dengan rekan kerja (Aiska, 2014). Sehingga dengan adanya dampak tersebut diharapkan perawat dapat mengelola stres dengan baik dengan cara melakukan strategi coping atau menggunakan terapi nonfarmakologi salah satunya yakni relaksasi (Setyawan dkk., 2022).

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, diketahui bahwa terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap munculnya stres kerja. Stress kerja dapat

disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor lingkungan adalah faktor yang berhubungan dengan perubahan mengenai siklus bisnis mengenai stabilitas pekerjaan dan keamanan finansial, situasi politik yang tidak stabil dan inovasi teknologi yang begitu cepat. Faktor organisasional disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan atau deadline yang ketat, adanya ketidakjelasan antara peran dan tanggung jawab serta kurangnya dukungan sosial dan timbulnya hubungan buruk dengan rekan kerja atau atasan. Selanjutnya faktor individual yang mencakup masalah kepribadian, ketidakstabilan ekonomi atau kesulitan finansial dan masalah dalam kehidupan pribadi seperti perpisahan atau perceraian, anak yang sakit, trauma serta konflik peran (Robbins dan Judge, 2011).

Mengacu pada faktor-faktor yang telah diuraikan sebelumnya, konflik peran ganda dipilih oleh peneliti sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada perawat wanita. Menurut Frone, Russel, dan Cooper (Triaryati, 2003) konflik peran ganda atau konflik pekerjaan-keluarga muncul ketika individu harus mengurus keluarga sambil bekerja di kantor. Hal ini membuat mereka mengalami kesulitan dalam menentukan apakah aktivitas kerja mengintervensi kehidupan keluarga atau justru kehidupan keluarga mempengaruhi aktivitas pekerjaan. Konflik peran ganda terjadi ketika individu mengalami dilema antara tanggung jawab pekerjaannya dan peran ibu di keluarga (Priastuty & Mulyana, 2021). Selain itu, konflik peran ganda dapat menyebabkan tanggung jawab atau tuntutan ditempat kerja mengganggu kehidupan keluarga atau sebaliknya tanggung jawab dalam keluarga mengganggu pekerjaan (Greenhaus & Beutell, 1985).

Menurut Susijawati dkk., (2017) berpendapat bahwa konflik peran ganda merupakan jenis konflik antar peran, dimana tanggung jawab dari peran pekerjaan dan keluarga saling berbenturan, sehingga individu mengalami kesulitan dalam melaksanakan peran di tempat kerja akibat tuntutan dalam peran keluarga. Konflik peran ganda didefinisikan oleh Paden dan Buchler (Apollo & Andi, 2012), sebagai konflik antara tuntutan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seorang individu. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda merupakan konflik yang terjadi ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga karena harapan dari kedua peran tersebut yang saling bertentangan, sehingga keterlibatan dalam satu peran dapat menghambat pelaksanaan dari peran lainnya. Menurut Bidle & Thomas (Sarwono, 2004) konflik peran ganda terbagi menjadi dua aspek yaitu konflik antar peran (*Inter Role Conflict*) dan konflik dalam peran (*Intra Role Conflict*).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priastuty dan Mulyana (2021), ditemukan adanya hubungan positif antara konflik peran ganda dan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di Puskesmas. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka stres kerja yang dialami cenderung rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya mengenai konflik peran ganda dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Hijau Medan oleh Parlagutan dan Pratama (2017) yang menemukan adanya hubungan antara keduanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa stres kerja meningkat seiring dengan tingkat

konflik peran ganda yang dihadapi. Sementara itu, stres kerja akan berkurang jika konflik peran ganda berkurang. Dengan mengacu pada penjelasan diatas, pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah adakah keterkaitan antara konflik peran ganda dengan tingkat stres kerja pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak usia 0-3 tahun?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan antara konflik peran ganda dan stres kerja pada ibu yang berprofesi sebagai perawat dan memiliki anak berusia 0-3 tahun.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis studi ini diharapkan mampu menjelaskan dan memperluas penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan konflik peran ganda dan stres kerja pada ibu bekerja sebagai perawat yang memiliki anak usia 0-3 tahun.

2. Manfaat Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ibu bekerja, khususnya perawat perempuan dalam meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya mengimplementasikan menangani stres kerja dan sebagai upaya untuk meminimalkan dampak negatif yang ditimbulkan, terutama yang berkaitan dengan konflik peran ganda.