

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Rumah sakit adalah organisasi yang terorganisir dengan baik dalam hal infrastruktur medis, perawatan berkelanjutan, diagnosis, dan pengobatan penyakit yang diderita pasien, dikelola oleh staf medis profesional. Pemerintah mengeluarkan UU RI tahun 2009 bahwa rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang mempunyai ciri khas yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan perekonomian masyarakat, sehingga meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan dan mutu hidup masyarakat mempertahankan kemampuan untuk keterjangkauan masyarakat.¹

Kesehatan merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Kebanyakan orang yang akhirnya menempuh jalur berbeda untuk mencapai kesehatan optimal. Tubuh yang sehat merupakan dambaan setiap orang, namun tubuh yang sakit biasanya berusaha untuk mengatasi dan mengobatinya hingga sembuh. Rumah sakit yang baik membutuhkan staf yang kompeten.² Sumber daya manusia di bidang pelayanan kesehatan merupakan unsur yang sangat penting dan mempengaruhi peningkatan

¹A Shilvira, A. D. Fitriani, and B. Satria, "Pengaruh Kepuasan Pasien Terhadap Minat Kunjungan Ulang Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bina Kasih Medan," *Ilmu Psikologi Dan Kesehatan* 1, no. 3 (2022): 205–14.

²Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, and Aryati Arfah, "The Effect of Organizational Culture, Motivation, Compensation and Leadership Style on Employee Performance at Mutiara Sorong Hospital," *Journal Of Accounting Finance (JAF)* 4, no. 1 (2023): 48–64, [http: pasca-umi.ac.id/index.php/jaf](http://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf).

seluruh aspek sistem pelayanan kesehatan kepada seluruh lapisan masyarakat. Penyelenggaraan polis jaminan kesehatan mencakup unit pelayanan kesehatan dari tingkat dasar hingga tingkat lanjutan.³

Sumber daya rumah sakit sebagian besar adalah perawat. Perawat merupakan tenaga yang paling lama melakukan kontak dengan pasien selama 24 jam sehari. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut perawat untuk bersikap profesional dan bekerja secara optimal setiap saat. Keperawatan yang didominasi oleh tenaga perempuan merupakan salah satu peran yang mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit. Namun saat ini pergeseran paradigma mengenai tanggung jawab perempuan menjadi topik yang menarik. Tidak jarang pasangan sama-sama bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Perempuan mempunyai peluang karir yang sama dengan laki-laki. Faktanya, sejumlah besar perempuan (istri) berpenghasilan lebih tinggi dan mempunyai posisi pekerjaan yang lebih baik dibandingkan suami mereka.⁴

Bagi perempuan yang sudah berkeluarga, peluang kerja dan karier seringkali menimbulkan permasalahan di rumah. Ketika perempuan bekerja di luar rumah dan melakukan pekerjaan rumah tangga di rumah, tuntutan pekerjaan yang harus mereka penuhi berbeda. Namun jika peran kerja di lingkungan kantor dan peran kerja di rumah tidak seimbang, maka

³Maman Saputra et al., "Program Jaminan Kesehatan Nasional Dari Aspek Sumber Daya Manusia Pelaksana Pelayanan Kesehatan," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 11, no. 1 (2015): 32, <https://doi.org/10.15294/kemas.v11i1.3462>.

⁴Misbah Hayati and Armida Armida, "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita," *Jurnal Ecogen* 3, no. 3 (2020): 410, <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>.

dapat timbul konflik antara kedua peran tersebut atau *Work family conflict*.⁵

Work family conflict merupakan sumber umum dari stress, dimana hal ini akan banyak menimbulkan efek negatif misalnya penurunan kinerja, konflik dalam rumah tangga, serta hal negatif lainnya. Menurut Netemeyer, Boles, & McMurrian mendefinisikan bahwa *work family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana tuntutan, waktu dan ketegangan yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya pada keluarga.⁶ Penyebab stres yang paling sering menimbulkan *work family conflict* adalah kelelahan kerja, ketidakpuasan, stres kerja, jam kerja yang panjang, dan konflik peran.⁷

Work family conflict menciptakan ketegangan dan stres bagi banyak profesional. Dengan kemajuan teknologi informasi, kelebihan informasi, kebutuhan akan respon yang cepat, jam kerja yang panjang, kerja lembur, bekerja di hari libur, dan lain-lain dapat menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan.⁸ Salah satu fenomena yang dipengaruhi oleh *work family*

⁵Meilaty Finthariasari et al., "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 4, no. 3 (2020): 421–38, <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>.

⁶M. A.A. Mamun and M. Hasanuzzaman, "PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORK ENGAGEMENT PADA LIFE SATISFACTION MELALUI WORK LIFE BALANCE," *Energy for Sustainable Development: Demand, Supply, Conversion and Management*, 2020, 1–14.

⁷Bojan Obrenovic et al., "Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model," *Frontiers in Psychology* 11, no. March (2020): 1–18, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>.

⁸S.M.D. Yasodara Jayarathna, "The Impact of Job Demands and Job Resources on Work Family Con-Flict: Mediating Effect of Emotional Exhaustion and Moderating Effect of Job Demands and Job Resources A Conceptual Framework for Research," *Kelaniya Journal of Management* 7, no. 2 (2019): 71–82, <https://doi.org/10.4038/kjm.v7i2.7578>.

conflict terjadi pada rumah sakit islam siti rahmah padang yaitu, perawat yang didominasi oleh wanita dan sudah menikah akan lebih cenderung mengalami konflik. konflik yang sering terjadi adalah perawat yang bekerja harus mengasuh anaknya dulu sebelum pergi bekerja. Terkadang mengakibatkan perawat sering terlambat bekerja kalau tidak bisa membagi waktu, serta kurangnya waktu untuk keluarga.

Selain faktor internal yang dapat memberikan pengaruh terhadap *Work family conflict*, faktor eksternal juga turut memberikan pengaruh terhadap *Work family conflict* tersebut, diantaranya adalah Orientasi nilai budaya. Orientasi nilai budaya adalah cara suatu masyarakat atau kelompok memandang, memprioritaskan, dan memegang teguh nilai-nilai tertentu yang mengatur sikap, perilaku, dan keputusan dalam kehidupan sehari-hari. Setiap budaya memiliki orientasi nilai budaya yang berbeda, dan perbedaan ini mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok menjalani kehidupan, bekerja, dan berinteraksi satu sama lain.⁹ Orientasi nilai budaya pada perawat Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang dalam konteks budaya minang. Perempuan pada saat ini tidak bisa lagi hanya perempuan pasif menunggu apa yang diberikan suami mereka saja. Akan tetapi, mereka juga ikut langsung mencari pekerjaan untuk berusaha membantu suaminya supaya tercukupi kebutuhan rumah tangga. Banyak perempuan yang bekerja menjadi pegawai, perawat, petani, dan lain

⁹ Aflii Unique, "HUBUNGAN ORIENTASI NILAI BUDAYA DAN PENDIDIKAN YANG DIPEROLEH DENGAN JIWA WIRAUUSAHA BAGI PENDUDUK DESA TERTINGGAL DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA," no. 0 (2016): 1–23.

sebagainya yang dirasa mampu untuk dikerjakan dan bisa dapat penghasilan demi keluarganya. Jika dikaji menurut adat minangkabau, maka sudah tidak sesuai lagi dengan kedudukan perempuan yang sebenarnya. Menurut pepatah minangkabau, perempuan minangkabau digambarkan sebagai “*Limpapeh Rumah Gadang*” yang artinya “ lambang kebesaran bagi para istri. Pakaian tersebut merupakan simbol dari pentingnya peran seorang ibu dalam keluarga. Pepatah tersebut seperti sudah mulai terabaikan dengan arus globalisasi dan tuntutan kebutuhan sehari-hari yang harus tercukupi sehingga banyak perempuan sekarang yang memilih untuk membantu suaminya mencari nafkah keluar rumah seperti bekerja di kantor-kantor menjadi Pegawai Negeri, Karyawan Swasta, Perawat, Penggarap Karet, Petani, Buruh Pabrik, pekerja harian, pedagang kelontong dan lainnya. Adanya peran serta dari kaum perempuan akan menjadi penting dan berpengaruh dalam upaya mewujudkan pembangunan yang berkeadilan. Negara akan sulit mencapai puncak kesejahteraan jika perempuannya dibiarkan tertinggal, tersisihkan, dan tertindas. Seperti yang di ungkapkan oleh Vivekananda bahwa “negara dan bangsa yang tidak menghormati kaum perempuannya tidak akan pernah menjadi besar, baik di saat ini maupun di masa depan.”¹⁰

Fenomena orientasi nilai budaya terhadap perawat di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang, yaitu dalam budaya minangkabau perempuan

¹⁰ Gisha Dilova et al., “The Role of Minangkabau Women in Family and Community in Gender Fair Development,” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 8, no. 1 (2022): 60, <https://doi.org/10.33760/jch.v8i1.569>.

sebagai ibu rumah tangga, tidak bekerja hanya dirumah mengasuh anak. Tetapi dalam penelitian ini perawat bekerja, dimana itu sudah tidak sesuai dengan kedudukan perempuan yang sebenarnya.

Family demands merupakan tekanan-tekanan yang timbul dari ranah keluarga dan menyangkut waktu yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Ekayanti di Indonesia menunjukkan bahwa keluarga adalah prioritas nomor satu dalam kehidupan seseorang dan bahkan ketika *family demands* dan keluarga tinggi, keluarga adalah yang utama.¹¹ *Family demands* adalah pemicu stres yang berhubungan dengan pekerjaan (lembur, shift malam, kurangnya fleksibilitas dalam jam kerja, dll). Lebih lanjut, keinginan memiliki anak dan jumlah anak yang tinggal dalam rumah tangga diidentifikasi sebagai *family demands* yang berkontribusi terhadap *work family conflict* di tingkat individu.¹² *Family demands* ini berkaitan erat dengan *work family conflict*, *family demands* dapat mempengaruhi *work family conflict* yang mengakibatkan ketegangan dalam rumah tangga serta stres yang timbul dalam ketegangan tersebut.

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian-penelitian terdahulu. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada populasi dan sampel

¹¹Fariz Aryo Baskoro and Seger Handoyo, "Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Konflik Kerja Keluarga Dan Tuntutan Keluarga Sebagai Variabel Moderator The Impact of Work-Overload toward Work-Family Conflict and Family Demand as Moderate Variable," *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA* 12, no. 1 (2020): 73–82.

¹²Aline D. Masuda et al., "Cultural Value Orientations and Work–Family Conflict: The Mediating Role of Work and Family Demands," *Journal of Vocational Behavior* 112 (2019): 294–310, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.001>.

yang digunakan yakni perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang yang merupakan salah satu Rumah Sakit swasta yang melaksanakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan paripurna serta rumah Sakit swasta dengan peralatan medis terlengkap di Sumatera Barat. Rumah Sakit ini dibangun pada awal tahun 90an oleh pimpinan yayasan Baiturrahman, Bapak H. Amaran Sutan Sidi Sulaiman, dan selesai dibangun pada tahun 1997 serta mulai beroperasi pada tanggal 19 Juli 2004. Saat ini jumlah perawat perempuan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang berjumlah 134 orang perawat. Yang sudah menikah sebanyak 83 orang perawat perempuan. Adapun beberapa perawat yang di wawancara, yang pertama ibu SR, dimana ibu SR memiliki permasalahan keluarga yang memiliki tuntutan dari dua peran yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan dalam hal membagi waktu untuk mengasuh anak dan waktu untuk bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan fokus saat bekerja.¹³ Kedua ibu FY, ia pernah terlambat ketika berangkat bekerja karena harus membereskan pekerjaan rumah serta mengantarkan anak pergi sekolah, yang seharusnya sebagai seorang perawat, ibu FY dituntut harus bisa memisahkan waktu kerja dan waktu mengurus keluarga.¹⁴ Ketiga ibu YM, ibu YM merasa waktunya kurang untuk keluarganya karena ia bekerja dalam shift panjang atau menghadapi situasi darurat, hal

¹³Tenaga perawat dan tenaga administrasi Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang, "Wawancara Tenaga Perawat Dan Tenaga Administrasi Pada Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang," 2024.

¹⁴Padang.

tersebut menyebabkan kelelahan untuk mengurus keluarganya.¹⁵ Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang perawat wanita yang sudah menikah harus bekerja dengan jam kerja bervariasi sambil tetap bertanggung jawab atas pengasuhan anak dan pekerjaan rumah. Diduga mengalami kesulitan dalam mengurus urusan keluarganya. Oleh karena itu agar penelitian ini dapat mengetahui permasalahan tersebut dengan jelas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH ORIENTASI NILAI BUDAYA TERHADAP *WORK FAMILY CONFLICT* DI RUMAH SAKIT ISLAM SITI RAHMAH DIMEDIASI *FAMILY DEMANDS*”**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis membatasi penelitiannya yaitu hanya pada tenaga perawat perempuan yang sudah menikah di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang saja.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh orientasi nilai budaya terhadap *work family conflict* di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang?
2. Bagaimana pengaruh orientasi nilai budaya terhadap *work family conflict* di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang?
3. Bagaimana pengaruh *family demands* terhadap *work family conflict* di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang?

¹⁵ibid .

4. Bagaimana pengaruh orientasi nilai budaya terhadap *work family conflict* dengan *family demands* sebagai mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh orientasi nilai budaya terhadap *work family conflict* di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh orientasi nilai budaya terhadap *family demands* di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *family demands* terhadap *work family conflict* di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh orientasi nilai budaya terhadap *work family conflict* dengan *family demands* sebagai mediasi di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dan pihak lain yang akan menyusun skripsi atau

melakukan penelitian sejenis dan dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan dari penelitian yang telah ada maupun yang akan dilakukan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi berupatambahan riset mengenai variabel yang mempegaruhi *work familly conflict*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perawat dalam rangka menjaga serta meningkatkan kinerjanya dan dapat membagi waktu antara bekerja dan keluarga.

b. Bagi rumah sakit

Semoga penelitian ini dapat memberikan masukan kepada rumah sakit agar dapat memberikan insentif yang lebih terhadap karyawan agar mereka bisa bekerja dengan semaksimal mungkin.

F. Sistem Penulisan

Untuk mempermudah bagi pembaca dalam menganalisa dan memahami hasil dari penelitian ini, maka dibuatlah satu sistematika penulisan yang di bagi atas beberapa bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahs pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penlitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang penjelasan landasan teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, dari referensi yang bersumber dari jurnal publikasi yang relevan terhadap masalah yang teliti, beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik yang peneliti bahas, kerangka pemikiran dan indikator penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang menguraikan metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi : jenis penelitian, sumber data, populasi, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian dan hasil analisa data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.