

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan zaman yang semakin berkembang dan maju mengakibatkan kebutuhan dan tuntutan biaya hidup semakin tinggi. Demi memenuhi setiap kebutuhan hidup maka manusia dituntut untuk bekerja menghasilkan uang. Saat ini bekerja merupakan hal umum yang dilakukan oleh setiap manusia yang telah menginjak dewasa, baik laki-laki maupun perempuan. Namun dikalangan tertentu masyarakat masih memiliki pemikiran seorang wanita itu hanya bekerja mengurus rumah. Ibu yang bekerja adalah ibu yang selain mengurus rumah tangga juga memiliki tanggung jawab di luar rumah baik di kantor, yayasan, atau wiraswasta dengan kisaran 6 sampai 8 jam sehari (Vuuren dalam Mariyanti dkk, 2021).

Perkembangan zaman juga memberikan dampak yang signifikan pada wanita. Baik dari segi penampilan maupun kedudukan wanita dikalangan masyarakat. Jaminan untuk bisa sukses secara finansial, diakui oleh masyarakat dan bisa hidup secara mandiri mengharuskan wanita untuk menjemput impian dan belajar ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan pekerjaan yang layak serta mendapatkan posisi yang tinggi dalam dunia pekerjaan. Hal ini memberikan predikat kepada wanita yang memiliki pekerjaan dengan gelar wanita karir. Wanita karir adalah wanita yang bekerja untuk mengembangkan karir. Wanita karir adalah wanita yang berpendidikan tinggi dan mempunyai status yang cukup dalam pekerjaannya, yang cukup berhasil dalam berkarya (Munandar dalam Rahmayati 2020).

Pada zaman *modern* seperti ini yang sudah mengenal emansipasi wanita, wanita yang telah menikah bisa sekaligus bekerja. Wanita kini memiliki hak yang sama dengan laki-laki dan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi di tempat kerja berkat era globalisasi. Akibat perkembangan ini wanita yang bekerja, dapat menghasilkan uang serta memiliki potensi. Sementara disisi lain, wanita yang bekerja bagaimanapun juga adalah seorang ibu rumah tangga yang merasa sulit untuk meninggalkan lingkungan keluarga. Seorang karyawan, ibu dan istri adalah peran yang harus dijalani secara bersamaan sehingga wanita harus bisa menyeimbangkan perannya dalam karir dan keluarga agar keharmonisan keluarganya tetap terjaga. Keseimbangan kerja dan keluarga adalah suatu keadaan ketika seseorang mampu membagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya (Handayani dalam Mayangsari & Amalia, 2018).

Peran pekerja merupakan salah satu peran baru yang kini ditekuni oleh wanita dewasa. Sebab dalam masyarakat saat ini, mayoritas wanita memainkan peran ganda, termasuk bekerja dan mengurus rumah. Ketentuan UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, istilah “pekerja” atau “buruh” mencakup semua orang yang bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan presentase tenaga kerja menurut jenis kelamin pada survei angkatan kerja nasional (Sakernas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dari tahun 2019-2021, terdapat 43,39% pekerja laki-laki dan 36,20 % pekerja wanita.

Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita sekaligus ibu rumah tangga yang juga bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu

dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit semakin berkembang dalam hidup sehari-hari (Yulia, dalam Parlagutan & Pratama, 2016). Pada umumnya, wanita banyak menghadapi masalah psikologis karena adanya berbagai perubahan yang dialami saat menikah, antara lain perubahan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga, bahkan juga sebagai ibu bekerja. (Pujiastuti & Retnowati dalam Parlagutan & Pratama, 2016). Wanita yang menjadi istri dan yang bekerja sering hidup dalam pertentangan yang tajam antara perannya di dalam dan di luar rumah. Banyak wanita yang bekerja *full-time* melaporkan bahwa mereka merasa bersalah karena sepanjang hari meninggalkan rumah. Namun, setibanya di rumah mereka merasa tertekan karena tuntutan anak-anak dan suami. Sering sekali timbul perselisihan antara suami-istri tentang pekerjaan atau gaji siapa yang lebih penting bagi kelangsungan hidup maupun hal lainnya misalnya masalah tanggung jawab dalam mendidik dan merawat anak-anak (Ubaydillah dalam Parlagutan dan Pratama, 2016).

Ada beberapa perbedaan tingkatan konflik peran ganda antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama dan harus mendapatkan perhatian lebih dibanding pada peranan kerjanya. Di sisi lain, wanita dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tentu saja wanita yang berumah tangga membutuhkan perhatian kepada hal lainnya, yaitu keluarga (Apperson

dalam Akbar & Kartika, 2016). Pada saat ketidakseimbangan ini terjadi maka akan mengakibatkan adanya *work family conflict*. *Work family conflict* pada wanita dapat terjadi ketika wanita dituntut untuk memenuhi harapan perannya dalam keluarga dan dalam pekerjaan, dimana masing-masing membutuhkan waktu, energi, maupun komitmen (Natemeyer dalam Akbar & Kartika, 2016).

Masalah lain yang timbul adalah akibat perubahan pola hubungan suami istri. Seorang istri yang menjadi ibu rumah tangga dan menjadi wanita yang bekerja harus memenuhi tugas sebagai ibu rumah tangga dan diharapkan dapat menjalankan perannya sebagai seorang istri dan sekaligus pencari nafkah. Dalam hal ini dapat dibayangkan konflik peran dapat terjadi. Menurut (Munandar dalam Parlagutan & Pratama, 2016) konflik peran muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya.

Salah satu profesi yang banyak ditekuni oleh wanita adalah perawat. Sebagai seorang perawat wanita dan ibu rumah tangga, tidaklah mudah untuk menjaga dan merawat pasien dan juga tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu. Perawat wanita yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan maka dapat menimbulkan konflik, yaitu konflik pekerjaan dan keluarga (Patrice dalam Agustina & Sudibya, 2018). Peran yang dimiliki seorang wanita yang bekerja sebagai perawat sekaligus ibu memang tidak mudah terutama membagi waktu dan tenaga serta perannya, terkadang perawat bisa seharian di rumah sakit untuk memberikan perawatan terhadap pasien, bahkan jika ada jam kerja malam membuat perawat harus siap siaga di rumah

sakit sehingga perhatian dan waktu bersama keluarga sangatlah kurang, ini dikarenakan fokus dan perannya sudah tercurah saat bekerja sehingga saat kembali kerumah tujuannya adalah istirahat kemudian kembali bekerja keesokan harinya sehingga kurangnya perhatian dan peran kepada anak dan suami. Bahkan perawat yang bertugas *shift* malam diharuskan memeriksa semua pasien bahkan tidak jarang membawa pasien ke kamar mayat dimana hal itu membuat perawat merasa tidak tenang dan ketakutan (Abdullah dalam Agustina & Sudibya, 2018).

Perawat merupakan sebagian besar staf di rumah sakit. Salah satu peran yang mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit adalah peran perawat yang didominasi oleh wanita. Sumber daya manusia yang berinteraksi dengan pasien hingga 24 jam adalah perawat yang berada di layanan rawat inap. Perawat harus selalu profesional dan melakukan yang terbaik karena sifat pekerjaannya. Perawat umumnya terdiri dari kaum wanita yang tidak bisa dilepaskan dari peran sebagai wanita yang dituntut bertanggung jawab untuk mengurus dan membina keluarga, namun disisi lain wanita sebagai seorang perawat juga dituntut untuk bekerja sesuai kebijakan rumah sakit dengan menunjukkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki ( Yildirim & Aycan dalam Agustina & Sudibya, 2018).

Wanita yang bekerja sebagai perawat terlibat dalam beberapa peran sekaligus dalam ranah pekerjaan maupun keluarga, peran pekerjaan tersebut menuntut perawat wanita untuk mampu bekerja secara profesional dalam memberikan layanan prima kepada setiap pasien. Sementara peran perawat wanita dalam keluarga sebagai istri dan ibu rumah tangga menuntut mereka untuk mampu melayani suami, merawat anak, mengelola tugas-tugas rumah tangga serta

bertanggung jawab terhadap seluruh kebutuhan anggota keluarga. Ketidakmampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pada kedua peran akan meningkatkan terjadinya konflik antara pekerjaan dan peran keluarga yang disebut *work family conflict* (Hasanah & Ni`matuzahroh dalam Mariana & Soeharto, 2022).

Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *work family conflict* yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan yang membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga (Simon dalam Mariyanti dkk, 2021).

*Work family conflict* adalah adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrem, kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran lain tidak dapat dijalankan (Beehr dalam Parlagutan & Pratama, 2016). *Work family conflict* merupakan sesuatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell dalam Roboth, 2015). Sementara (Natemeyer et.al, dalam Roboth, 2015) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Konflik peran ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga (Hennessy dalam Parlagutan & Pratama, 2016).

Greenhaus & Beutell (dalam Suswanto & Soeharto, 2022) menyatakan bahwa konflik yang terjadi karena tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat terpenuhi secara seimbang. Aspek-aspek *work family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (dalam Suswanto & Soeharto, 2022) yaitu *time based conflict* yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, kemudian *strain based conflict*, yaitu munculnya ketegangan atau keadaan emosional yang dihasilkan satu peran membuat individu sulit untuk memenuhi tuntutan peran lainnya, *behavior based conflict* yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work family conflict* yaitu kepribadian *hardiness* (Quick & Terick dalam Amrina, 2021). Maddi & Khoshaba dalam (Riyanti & Rahmandani, 2020) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan sekumpulan sikap sekaligus keterampilan yang dapat membantu individu untuk tetap mampu bertahan dan sanggup bertumbuh dalam situasi yang penuh tekanan.

Salah satu karakteristik kepribadian yang membedakan sikap individu dalam menghadapi masalah adalah *hardiness* (Schultz & Schultz dalam Mulyati & Indriana, 2016). Individu yang memiliki *hardiness* berusaha untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada bukan menyerah dengan masalah dan tidak berusaha mengatasinya. Pernyataan tersebut di dukung oleh (Dodik & Astuti dalam Mulyati & Indriana, 2016) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *hardiness* akan

memberikan penilaian positif pada situasi kerja yang penuh dengan tekanan sehingga cenderung memberikan respon yang positif.

Menurut Kobasa dan Maddi (dalam Chiesa, 2020) *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stres. Individu yang memiliki *hardiness* tinggi mempunyai sikap yang membuat tahan terhadap stres. Individu yang memiliki *hardiness* yang baik senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan, berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitasnya dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam serta melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna.

Individu yang memiliki *hardiness* akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah *stressor* negatif menjadi suatu tantangan yang positif (Kreitner dalam Olivia, 2014). Individu yang memiliki *hardiness* akan cenderung memiliki kemampuan dalam melawan stres. Individu ini percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Mereka akan berkomitmen secara mendalam terhadap pekerjaan yang mereka sukai dan memandang suatu perubahan sebagai suatu tantangan yang positif atau kesempatan untuk menuju suatu perkembangan dan pertumbuhan. *Hardiness* merupakan ketahanan psikologis yang dapat membantu seseorang dalam mengelola stres yang dialami (Sukmono dalam Olivia, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan perawat di RSJ HB. Saanin Padang pada tanggal 17 Januari 2023 di instalasi rawat inap diperoleh informasi bahwa perawat wanita yang sudah menikah merasa sulit membagi waktu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pada keluarga dan urusan di rumah. Selain itu, terdapat beberapa perawat yang terlambat masuk kerja karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu. Perawat yang bekerja disana harus bisa membagi waktu antara dinas di rumah sakit dengan tanggung jawab dan tugasnya sebagai ibu rumah tangga. Bahkan sesampainya di rumah subjek terkadang langsung melakukan pekerjaan rumah dibandingkan langsung beristirahat, menurut mereka ketika urusan pekerjaan rumah selesai mereka bisa istirahat dengan tenang dan bisa menyiapkan diri untuk kembali bekerja di pagi hari, kecuali bagi mereka yang dapat *shift* malam, waktu istirahat di rumah lebih lama bahkan diberi jatah libur, maka disaat itulah mereka memanfaatkan waktu dengan keluarga dan menyelesaikan urusan di rumah.

Selanjutnya beberapa perawat mengeluhkan berkurangnya waktu dengan keluarga di rumah, sesampainya di rumah hari sudah sore dan langsung mengerjakan tugas rumah tangga seperti memasak untuk keluarga. Terkadang subjek merasa kelelahan secara emosional karena harus memberikan perhatian penuh pada keluarga selain memperhatikan dan melayani pasien dengan baik, mereka harus tampil prima dan melayani pasien dengan tulus. Seringkali timbul konflik dengan suami perkara dalam mengurus anak, karena suami juga bekerja sampai sore bahkan ada yang lembur dan dinas keluar kota. Selain itu banyak yang mengeluhkan kesulitan berkonsentrasi akibat pikiran yang terbagi yaitu

dalam membagi waktu dalam bekerja, memenuhi kebutuhan keluarga seperti mengurus anak dan suami, serta mengurus kebutuhan rumah tangga.

Kondisi di rumah sakit yang membuat perawat harus bisa bertahan dan menghadapi tantangan seperti menghadapi dan merawat pasien, berinteraksi dengan teman sejawat, rekan profesi lain dan atasan, menuntut perawat harus memberikan komitmen untuk bertahan walaupun ada banyak resiko. Seringkali beberapa perawat merasa mengalami kelelahan secara emosional dan merasa stres, dan juga sering mengalami kelelahan fisik dan jatuh sakit. Kemudian ketika libur dinas, mereka memanfaatkan waktu untuk istirahat dari rutinitas di rumah sakit. Suami yang tidak paham kondisi dan menuntut istri yang terkadang lelah menyebabkan ketegangan emosional dan stres, sehingga harus menghadapi kesulitan-kesulitan sendiri. Kemudian timbul rasa bersalah ketika kurang memberikan perhatian kepada anak yang juga sibuk dengan kegiatan sekolah dan kurang melayani suami dengan baik. Selain itu ada yang merasa kesulitan dalam menghadapi situasi ketika menghadapi dua peran sekaligus dalam satu waktu sehingga membuat mereka dituntut untuk bisa mengatasi kesulitan tersebut.

Penelitian tentang *hardiness* dengan *work family conflict* memiliki hubungan yang dapat bersifat rendah sampai tinggi. Penelitian dari Mulyati & Indriana (2016) menunjukkan hasil bahwa *hardiness* memiliki hubungan negatif dengan *work family conflict*, semakin tinggi tingkat *hardiness* seseorang maka semakin rendah kemungkinan terjadinya *work family conflict*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aini & Ratnaningsih (2020) yang

menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan negatif antara *hardiness* dengan *work family conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Najahah (2019) menunjukkan hasil bahwa mengemban tanggung jawab sebagai orang tua dan pekerja yang merupakan peran ganda yang seringkali menyebabkan *work family conflict* merupakan salah satu faktor pendukung terbentuknya kepribadian *hardiness*, sehingga terdapat hubungan yang negatif antara *work family conflict* dengan kepribadian *hardiness* tersebut. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah berdasarkan tempat, waktu penelitian, populasi dan subjek penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara *hardiness* dengan *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di RSJ H.B Saanin Padang.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *hardiness* dengan *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di RSJ H.B Saanin Padang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan *work family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di RSJ H.B Saanin Padang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yaitu tentang *hardiness* dan *work family conflict*.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perawat Yang Sudah Menikah**

Bagi perawat yang bekerja diharapkan untuk bisa menyeimbangkan perannya sebagai wanita yang bekerja dan sebagai istri serta ibu sehingga dapat terus mengembangkan potensinya tanpa mengorbankan perannya sebagai istri atau ibu.

#### **b. Bagi Instansi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan dalam menyikapi masalah terkait tekanan dan konflik keluarga-pekerjaan yang dialami oleh perawat wanita yang sudah menikah.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan peneliti lainnya bisa memperkaya hasil penelitian dan bisa dijadikan bahan referensi, bahan rujukan serta perbandingan dalam melakukan kajian penelitian selanjutnya.