

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Seiring berjalannya waktu dan zaman yang semakin maju, wanita kini diuntut memiliki kemampuan lebih atau pendidikan yang tinggi agar dapat berperan dalam masyarakat. Wanita dengan pendidikan yang tinggi akan memilih untuk bekerja, meskipun sudah berkeluarga agar ilmu yang diraih bisa diaplikasikan dalam pekerjaan dan masyarakat. Menurut Saptri dan Holzoner (dalam Zulaikha dkk, 2019) di era modern saat ini wanita yang bekerja bukan merupakan hal yang tabu bahkan sudah biasa dan banyak dijumpai. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (2023) sebanyak 60,18% tenaga kerja di Indonesia adalah wanita. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) dalam kurun waktu tiga tahun belakangan, dari tahun 2021-2023 memiliki peningkatan yang pasang surut. Wanita tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, mereka juga memilih bekerja dan menjadi wanita karir (BPS, 2023).

Ibu bekerja sebagai wanita yang memiliki kesibukan di luar rumah, yang memiliki anak dengan rentang usia 0 hingga 18 tahun, bekerja selama 7 sampai 8 jam perhari untuk menghasilkan barang atau jasa dalam membantu perekonomian keluarga. Alasan wanita bekerja adalah untuk membantu keluarga, alasan lainnya adanya kesetaraan laki-laki dan wanita, untuk menggunakan ilmu pendidikan dalam dunia kerja, sudah bekerja sebelum menikah, dan jenuh menjalani peran sebagai ibu rumah tangga.

Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya. Walaupun berbeda, pekerjaan dan keluarga berkaitan dengan pemenuhan hidup seseorang (Geofanny, 2016). Terdapat beberapa faktor ibu bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makan, sandang, dan papan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan sosial relasional, dan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Beberapa pekerjaan yang sering mengalami konflik dalam pekerjaan dan keluarga adalah perawat, polisi wanita (polwan), guru, dan karyawan bank, namun setiap profesi memiliki beban kerja yang berat, salah satu profesi dengan beban kerja yang berat adalah perawat. Perawat di Indonesia bekerja dengan *shift* yang terbagi dalam 3 *shift*, *shift* pagi, sore, dan malam. Menurut Cooper (dalam Zulaikha dkk, 2019) perawat memiliki tuntutan kerja yang berbeda-beda dimana situasi dan kondisi pekerjaan bisa mempengaruhi.

Profesi perawat memiliki peranan yang penting dalam proses pelayanan di rumah sakit. Peran perawat di rumah sakit adalah *care provider* (pemberi asuhan) dalam pemberian asuhan perawat dituntut harus dapat menerapkan keterampilan, berfikir kritis, dan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan secara sistematis. Tenaga kerja keperawatan merupakan salah satu komponen yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan yang baik di dalam rumah sakit, dimana perawat dituntut untuk berada di rumah sakit selama 24 jam untuk memberikan pelayanan kepada para pasien (Departemen Kesehatan RI, 2022).

*National Institute for Occupational Safety and Health* (2022) menetapkan perawat sebagai profesi yang beresiko tinggi terhadap *stress*. Hal tersebut karena,

perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, meningkatnya *stress* kerja juga dipicu dari perawat harus melayani pasien secara maksimal.

Jam kerja yang panjang di tempat kerja menyebabkan individu kesulitan mengatur dan membagi waktu. Survei juga dilakukan oleh Motherly (mother.ly, 01 Mei 2023) pada wanita bekerja dengan jam kerja penuh dan sudah memiliki anak di Amerika Serikat ditemukan 72% memiliki kualitas hidup buruk, karena *stress* merawat anak, mengerjakan pekerjaan karena kewajiban dan khawatir dengan kesehatan mental serta kesejahteraan keluarga.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti dari *University of Manchester* dan *University of Essex*, persentase terkait stres kronis pada ibu bekerja yang memiliki anak dan bekerja penuh waktu 40% lebih tinggi dibandingkan dengan ibu bekerja yang tidak memiliki anak juga bekerja penuh waktu. Hasil ini diperoleh dari data sekitar lebih dari 6.000 orang yang dikumpulkan oleh *The UK Household Longitudinal Study* (Ratnaningtyas dkk, 2023). Artinya, ibu bekerja yang memiliki anak dengan jam kerja tetap memiliki lebih banyak tuntutan yang berpeluang menjadi sumber stres dibandingkan ibu bekerja yang tidak memiliki anak yang bekerja dengan jam kerja tetap. Berdasarkan data Kementerian Riset dan Teknologi (2020) sebesar 55% masyarakat di Indonesia mengalami stress, dengan kategori tingkat stress sangat berat sebesar 0,8% dan stress ringan sebesar 34,5%.

Peran konflik pekerjaan akan berdampak negatif terhadap pernikahan wanita yang bekerja, yaitu dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam suatu

pernikahan, jika tidak mendapat dukungan dari keluarga maka konflik yang dialami bisa menyebabkan dan menghambat kepuasan dalam pernikahan dan bisa berdampak pada kelangsungan dan kepuasan hidup. Ketika dua peran yang dijalankan tidak selaras maka akan menimbulkan konflik yang disebut dengan *work family conflict* (Pratiwi, 2016).

Greenhaus dan Beutell (1985) menjelaskan *work family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran domain pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal sering bertentangan. Partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga (pekerjaan). Terdapat beberapa hal yang dapat menimbulkan *work family conflict*, yang merupakan akar penyebab konflik antara pekerjaan dan keluarga bagi perempuan pekerja. Seseorang yang mengalami konflik peran akan mengalami ketegangan dalam bekerja, frustrasi, rasa bersalah, kecemasan, dan kelelahan, hal tersebut merupakan beberapa gejala psikologis yang ditunjukkan oleh individu yang mengalami konflik peran ini. Harriyantty & Tiarapuspa, (2023) menyatakan seseorang yang mengalami *work family conflict* akan mengalami penurunan kepuasan dan penurunan komitmen organisasi. Seseorang yang menjalankan banyak peran mungkin dihadapkan pada pilihan perilaku yang sulit. Hal tersebut karena mereka dituntut untuk memenuhi berbagai peran, yang masing-masing dapat berisi serangkaian peran yang rumit.

Netemayer, Boles, dan McMurian (1996) menyatakan bahwa konflik akibat waktu yang berlebihan yang diberikan untuk pekerjaan membuat individu sulit memenuhi tanggung jawab pada keluarga begitupun sebaliknya. Apabila

*work family conflict* tidak ditangani dengan baik, *work family conflict* ini akan memberikan dampak negatif bagi individu, keluarga, dan lingkungan. Dampak negatif yang ditimbulkan, yaitu seperti ketegangan dalam bekerja, frustrasi, rasa bersalah, kecemasan, kelelahan dan beberapa gejala psikologis lainnya. Untuk menghadapi *work family conflict* seseorang harus memiliki kecerdasan untuk mengatasi permasalahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah *adversity quotient*. *Work family conflict* adalah bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu yang dicurahkan untuk pekerjaan, dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab keluarga, dan sebaliknya waktu yang ditunjukkan untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan (dalam, Zulaikha dkk, 2019).

Ashar & Harsanti, 2016 menyatakan *work family conflict* sebagai konflik antar peran yang terjadi apabila tekanan dari peran seseorang di pekerjaannya tidak sesuai dengan tekanan dari peran yang ia jalani di keluarga, sehingga pemenuhan tuntutan pada satu peran akan menyulitkan pemenuhan tuntutan pada peran lainnya. Cohen (dalam Kaya Ozba & Ceyhun, 2014) mengatakan bahwa *work family conflict* juga dapat mengakibatkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan karena tugas yang menuntut, ketegangan dan stres menumpuk di tempat kerja menyebabkan lebih banyak frustrasi dalam pekerjaan dan terbawa dalam keluarga.

Stolzt (2000) memperkenalkan bentuk kecerdasan dalam mengatasi permasalahan adalah *adversity quotient*. *Adversity quotient* merupakan

kemampuan atau kecerdasan individu untuk menghadapi segala macam kesulitan dan rintangan sampai menemukan tujuan atau kesuksesan dalam permasalahan yang dihadapinya. Dengan *adversity quotient* ini individu dapat mengubah hambatan menjadi peluang karena kecerdasan ini merupakan penentu seberapa jauh individu mampu bertahan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan. *Adversity quotient* dapat memberitahukan seberapa baik seseorang dapat bertahan dan mampu mengatasi kesulitan, dapat meramalkan siapa saja yang dapat bertahan dengan kesulitan atau siapa saja yang akan hancur, meramalkan siapa yang melebihi harapan dari *performance* dan potensinya dan siapa yang akan gagal, memprediksikan siapa yang menyerah dan siapa yang akan menang.

Greenberg 2006 (dalam Leonard & Niki, 2014) rnenyatakan *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang bertahan dalam kesulitan hidup sebenarnya disadari atau tidak rnerupakan manfaat yang ditimbulkan dari *advtersity quotient* itu sendiri. Setiap individu memiliki *advtersity quotient* yang ada pada dirinya. *Adversity quotient* merupakan kecerdasan yang mampu mengubah hambatan menjadi peluang. Kecerdasan ini berbicara tentang bagaimana cara pandang manusia tersebut memandang sebuah kesulitan dan cara mereka keluar dari kesulitan yang dihadapi. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa setiap manusia rnemiliki kecerdasan *adversity* yang berbeda-beda.

Verma dkk (2017) berpendapat *Adversity Quotient* dianggap sebagai penentu kinerja dan kesuksesan yang unggul. *Adversity Quotient* yang baik dari seseorang menunjukkan bahwa orang tersebut dapat berjuang melawan semua peluang dan mencapai kesuksesan. *Adversity* merupakan usaha untuk tegar atau

berjuang untuk keluar dari segala kekurang baikan. Sementara *quotient* merupakan hasil bagi, takaran atau kecerdasan. *Adversity quotient* diartikan sebagai kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan bertahan hidup.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 10 oktober 2024 dengan sepuluh orang perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang, saat menjalani peran sebagai istri dan sebagai perawat membuat mereka mengalami beberapa permasalahan, seperti ketika harus bekerja *shift* malam membuat mereka harus meninggalkan anak mereka, ketika harus bekerja di hari libur membuat mereka kehilangan waktu berkumpul dengan keluarga, sulit berkonsentrasi saat bekerja jika anak sedang sakit, merasa malas pergi bekerja karena harus meninggalkan anak, datang terlambat karena harus mengurus anak dan pekerjaan rumah, sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik karena tuntutan dari keluarga.

Hasil dari wawancara yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang, perawat mengalami konflik saat menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga, sesuai dengan dimensi yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), yaitu dimensi *time based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk bekerja tidak dapat digunakan untuk memenuhi waktu dengan keluarga, seperti jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, dan pengelolaan jam kerja. Dimensi ini merujuk pada perawat kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Ketika perawat mengalami tekanan dari pekerjaan atau keluarga yang membuat kesulitan untuk

berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan di rumah dan di tempat kerja. Peneliti menemukan bahwa tekanan dari peran keluarga membuat perawat sulit untuk memenuhi tuntutan dalam pekerjaan, sebaliknya tekanan pekerjaan membuat perawat sulit untuk memenuhi tuntutan dalam keluarga, sehingga menyebabkan keluhan dari salah satu peran yang di jalankan, hal ini sesuai dengan dimensi *strain based conflict*. Perawat juga mengalami perubahan pola perilaku yang diperlukan untuk satu peran mungkin tidak sesuai untuk peran yang lain. Perawat mengalami perubahan perilaku yang dilakukan ditempat kerja terbawa saat menjalani peran pada keluarga, seperti cepat dan tegas, hal ini sesuai dengan dimensi *behavior based conflict*. Untuk menangani masalah tersebut perawat harus memiliki kecerdasan dalam mengatasi kesulitan yang disebut dengan *adversity*. Berdasarkan dimensi *adversity quotient*, perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang, yaitu berdasarkan dimensi *control*, perawat wanita memiliki *control* diri yang baik dalam mengatasi kesulitan dan hambatan yang dihadapi, untuk dimensi *origin and ownership* perawat wanita mampu memandang bahwa suatu permasalahan atau kesulitan bisa di selesaikan, untuk dimensi *reach* (jangkauan), perawat wanita memiliki kecerdasan yang baik sehingga permasalahan dalam menjalani dua peran bisa diatasi dalam menjangkau kehidupan sehari-harinya, dan untuk dimensi *endurance* yaitu ketahanan perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang memiliki ketahanan yang baik dimana mereka bisa mengatasi kesulitan dan hambatan yang terjadi saat menjalani kedua perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai perawat.

Penelitian sebelumnya mengenai *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict* pernah diteliti oleh Hastuty dan Fikry (2023) dengan judul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Ibu Bekerja sebagai Perawat yang Memiliki Anak”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict*, hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat *adversity quotient* maka akan semakin tinggi *work family conflict* yang dialaminya. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Zulaikha, Nasir & Zuanny (2019) dengan judul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Polisi Wanita di Mapolda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict*, artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin rendah *work family conflict* yang terjadi, begitu juga sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Wardini & Periantalo (2019) dengan judul “Hubungan Determinasi Diri dan Kecerdasan Adversity (*adversity quotient*) terhadap *Work Family Conflict* Ibu Bekerja di Kota Jambi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variable tersebut yaitu kecerdasan adversitas (*adversity quotient*) dengan *work family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara kedua variable adalah hubungan negatif yang signifikan, dimana semakin tinggi kemampuan untuk bertahan, menghadapi serta menyelesaikan kesulitan maka akan semakin rendah *work family conflict*. Perbedaan penelitian yang sebelumnya dengan yang

di lakukan sekarang adalah tahun penelitian yang lebih baru, kriteria subjek, jumlah dan tempat penelitian yang berbeda, yaitu di salah satu Rumah Sakit Umum Daerah di Kota Padang Panjang.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian, yaitu: Apakah terdapat hubungan antara *Adversity Quotient* dengan *Work Family Conflict* pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan *work family conflict* pada perawat wanita di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Padang Panjang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mamfaat dalam menambah ilmu pengetahuan serta berguna sebagai referensi bagi keilmuan psikologi, khususnya psikologu industri dan organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perawat yang sudah menikah untuk menghadapi berbagai permasalahan yang muncul di rumah maupun di tempat kerja agar meminimalisir munculnya *work-family conflict*

### b. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pimpinan rumah sakit untuk memberikan dorongan yang lebih positif kepada perawat dalam bekerja, serta sebagai acuan untuk meningkatkan karir dan mengaktualisasikan diri di dunia kerja tanpa mengabaikan perannya dalam bekerja dan diluar pekerjaan.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi untuk penyusunan penelitian yang selanjutnya pada waktu yang akan datang khususnya yang membahas topik yang sama.