

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kesehatan merupakan salah satu sektor yang memiliki beban kerja tinggi, tekanan emosional yang besar, serta tuntutan profesional yang kompleks. Tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya, sering kali menghadapi jam kerja yang panjang, risiko tinggi terhadap stres kerja, serta keterbatasan waktu bersama keluarga. Tekanan ini tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien, tetapi juga berpotensi mengganggu peran mereka di keluarga dan kehidupan pribadi. Terkhusus perawat yang merupakan tenaga kerja terbesar di lingkungan rumah sakit, yang mencakup 50.8% dari total tenaga kerja dibandingkan dengan tenaga kerja lainnya (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2022).

Perawat berperan sebagai perawat utama bagi pasien dengan berbagai tanggung jawab klinis, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan emosional dan fisik yang signifikan. Perawat dipercayakan dengan tugas-tugas penting, termasuk perawatan pasien, manajemen, dan pendidikan kesehatan. Survei di sekitar 104 negara menunjukkan bahwa keperawatan sebagian besar merupakan profesi yang didominasi oleh perempuan, dengan perempuan merupakan 79% perawat di Asia Tenggara. Data ini menunjukkan bahwa perawat perempuan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan perawat laki-laki (Putri, dkk, 2024).

Menurut Yu (dalam Putri, dkk, 2024) dominasi perawat perempuan menimbulkan tantangan besar bagi kehidupan mereka saat mereka berusaha menyeimbangkan peran pribadi dan profesional mereka. Tantangan ini muncul

karena, selain memenuhi tugas mereka di rumah sakit, perawat juga memainkan peran penting dalam keluarga mereka sebagai pengasuh, pasangan, dan orang tua setelah *shift* mereka.

Menjadi istri, ibu sekaligus pekerja perawat pada saat yang sama dapat mengakibatkan ketiga peran tersebut tidak dapat dijalankan dengan optimal. Pekerjaan perawat sering dianggap sebagai pekerjaan mulia, namun dibalik itu terdapat tekanan yang cukup berat. Menurut Putra dan Muttaqin (dalam Prahesti, dkk, 2023) dalam menjalankan peran dan kewajibannya perawat juga harus memiliki keahlian, pengetahuan dan kemampuan. Peran utama perawat yang telah membangun kredibilitas mereka sebagai anggota komunitas medis adalah memperhatikan kebutuhan pasien dan memberikan perawatan yang bertanggung jawab kepada pasien sepenuhnya.

Salah satu permasalahan yang timbul berkaitan dengan peran ganda perawat perempuan yaitu, *work-family conflict*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work-family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family-work conflict* (Darmawati, 2019).

Menurut Cerrato dan Cifre (dalam Putri, dkk, 2024) *work-family conflict* berasal dari peran gender yang mengakar, di mana istri diharapkan untuk mengelola urusan rumah tangga, sementara suami dipandang sebagai penyedia utama. Harapan tradisional bagi perempuan untuk mengambil peran dominan dalam rumah tangga diperkuat oleh norma-norma masyarakat yang menyatakan bahwa ibu dan istri bertanggung jawab untuk melayani suami, mengasuh anak, mengelola tugas-tugas rumah tangga, dan memenuhi kebutuhan semua anggota keluarga. Namun,

perempuan juga memiliki hak untuk menjalankan peran penting di luar rumah dan mengembangkan potensi dan kapasitas mereka. Menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan profesional merupakan prioritas bagi semua individu, tanpa memandang jenis kelamin.

Greenhaus dan Beutell (dalam Utami, dkk, 2021) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik antar peran yang terjadi dalam tekanan pekerjaan maupun tekanan dalam keluarga dan saling bertentangan dalam beberapa hal. *Work-family conflict* dapat terjadi ketika individu harus menjalankan multiperan yaitu sebagai pekerja, pasangan(istri/suami) dan orang tua. Keadaan tersebut akan menyebabkan munculnya kecemasan dan ketegangan dalam diri individu.

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Putri, dkk, 2024) dampak psikologis *work-family conflict* bagi individu dapat dilihat melalui perasaan bersalah, cemas, lelah, dan frustrasi. Menurut Hamid dan Amin (dalam Rahmat, dkk, 2021) *work-family conflict* dapat menyebabkan kinerja yang buruk yang dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi.

Menurut Yang dan Chen (dalam Salsabila, 2021) *work-family conflict* akan timbul dikarenakan tekanan yang diperoleh di lingkungan kerja (*eksternal*) seperti jam kerja yang melebihi standar, tidak terstruktur tugas, tidak ada fleksibilitas waktu, alasan yang tidak mendukung, konflik pribadi dengan rekan kerja, dan tanggung jawab yang dimiliki besar. Faktor penyebab terjadinya *work-family conflict* tidak hanya berasal dari tempat kerja, namun keluarga juga memiliki pengaruh. Tekanan dari keluarga berupa pemenuhan kebutuhan pribadi, tuntutan waktu bersama keluarga, dan tanggung jawab dalam mengurus rumah tangga.

Sehingga semakin banyak anggota keluarga, akan memperbesar tuntutan yang diberikan.

Faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* yaitu, karakteristik individu, peran keluarga, dan peran pekerjaan. Faktor karakteristik individu menjadi perhatian lebih karena dalam kondisi apapun individu memiliki kemampuan internal dalam menyelesaikan masalahnya. Salah satu jenis karakteristik individu adalah *self compassion* (Bellavia dan Frone, dalam Utami, dkk, 2021).

Self compassion sebagai salah satu aspek kematangan kepribadian, berhubungan dengan usia, dan lebih penting lagi penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *self compassion* berhubungan dengan kecerdasan emosi (Neff dan Vonk, dalam Fachrial dan Maulydia, 2023). Menurut Chan, dkk (dalam Polla, dkk, 2023) *self compassion* dapat membantu mengelola emosi negatif, mengurangi rasa cemas, dan meningkatkan ketahanan dalam menghadapi tekanan.

Individu membutuhkan *self compassion* dalam diri untuk menghadapi *work-family conflict*. *Self compassion* membuat suatu kondisi dimana individu memberikan kasih sayang pada diri sendiri dan menerima kendala yang sedang dihadapi (Salsabila, 2021).

Self compassion melibatkan pemahaman tentang kondisi setiap individu untuk merasa kuat disaat keadaan rapuh dan tidak sempurna. *Self compassion* memudahkan individu dalam menghadapi konflik karena menempatkan diri kepada pemahaman terhadap diri sendiri sehingga tidak terbawa ke perasaan negatif yang dirasakan ketika menghadapi kegagalan (Utami, dkk, 2021).

Menurut Neff (dalam Rahmat, dkk, 2021) *self compassion* adalah terbuka dan tergerak terhadap penderitaan diri, peduli dan bersikap baik pada diri sendiri, pengertian, tidak menghakimi ketidakmampuan dan kegagalan diri sendiri, dan melihat suatu kejadian sebagai suatu pengalaman yang dialami oleh manusia secara umum. Memiliki *self compassion* menunjukkan bahwa individu akan berusaha mencegah perasaan menderita, sehingga memunculkan perilaku produktif yang bertujuan mempertahankan kesejahteraan, misalnya mengambil cuti kerja sebelum terjadi stress yang tinggi.

Pentingnya memiliki *self compassion* pada diri sendiri adalah terbentuknya sikap tidak mudah menyerah dan tidak menyalahkan diri sendiri ketika menghadapi sebuah permasalahan. Kesalahan masa lalu akan menjadi pembelajaran untuk menghadapi tantangan baru (Neff dan Vonk, dalam Salsabila, 2021). Sehingga diharapkan dengan memiliki *self compassion* dalam diri individu akan berdampak positif agar dapat meminimalisir terjadinya *work-family conflict*.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan kepada 10 orang perawat perempuan yang sudah berkeluarga di RSUD Pasaman Barat pada tanggal 24 Februari 2025, didapatkan keterangan bahwa perawat perempuan yang sudah berkeluarga menyampaikan bahwa adanya konflik berdasarkan waktu seperti jadwal kerja sering kali membuatnya tidak bisa menghadiri acara sekolah anak. Terkadang mereka merasa bersalah karena anak sakit namun tetap harus bekerja karena tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, mereka juga menyampaikan bahwa adanya konflik berdasarkan tekanan seperti stres di tempat kerja kadang terbawa ke rumah. Mereka mengaku sering merasa mudah marah pada anak-anak setelah

pulang kerja, terutama saat pekerjaan sedang menumpuk atau menghadapi tekanan dari atasan. Perawat perempuan yang sudah berkeluarga tersebut juga menyatakan bahwa adanya konflik berdasarkan perilaku seperti mereka kadang kesulitan memisahkan gaya komunikasi kantor (yang formal dan tegas) dengan cara berinteraksi yang seharusnya lebih hangat di rumah. Hal ini kadang menyebabkan kesalahpahaman dengan pasangan maupun anak. Sehingga hal itu berdampak pada bagaimana kualitas hubungan individu dengan keluarganya.

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari perawat perempuan yang sudah berkeluarga, didapatkan keterangan bahwa mereka sering menyalahkan diri sendiri ketika terjadi kesalahan kecil dalam pekerjaan. Namun, mereka mulai menerapkan lebih memaafkan diri dan mengurangi kritik pada diri sendiri. Perawat perempuan yang sudah berkeluarga juga menyadari bahwa banyak rekan kerja mengalami perasaan yang sama. Mereka merasa lebih lega saat berdiskusi atau berbagi pengalaman dengan teman sejawat. Hal ini membuatnya merasa bahwa ia tidak sendirian dalam menghadapi beban kerja dan tekanan emosional. Selain itu, perawat perempuan yang sudah berkeluarga juga mencoba untuk melatih kesadaran diri terutama ketika merasa kewalahan, dengan cara mengakui perasaan yang sedang dimiliki yang membuat mereka lebih tenang.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang hubungan *self compassion* dengan *work-family conflict* yang dilakukan oleh Utami, dkk (2021) dengan judul “Hubungan *Self-Compassion* dan *Work-Family Conflict* pada Ibu Pekerja” menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self compassion* dan *work-family conflict*. Salsabila (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self-*

Compassion terhadap *Work-Family Conflict* pada Karyawan Bekerja dari Rumah (*Work From Home*)” menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif *self compassion* terhadap *work-family conflict* artinya semakin tinggi *self compassion* maka semakin rendah tingkat *work-family conflict*.

Rahmat, dkk (2021) juga melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self-Compassion* dan Dukungan Sosial terhadap *Work-Family Conflict* pada Wanita di Kota Makassar” menunjukkan bahwa *self compassion* dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *work-family conflict* pada wanita di Kota Makassar. Selain itu, Putri, dkk (2024) juga melakukan penelitian dengan judul “*Social Support and Self-Compassion: Their Influence on Work-Family Conflict among Mothers Employed as Nurses*” menunjukkan bahwa *social support* dan *self compassion* secara kolektif memengaruhi *work-family conflict*. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah tempat penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian, dan tahun penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melihat “Hubungan antara *Self Compassion* dengan *Work-Family Conflict* pada Perawat Perempuan yang Sudah Berkeluarga di RSUD Pasaman Barat”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan antara *self compassion* dengan *work-family conflict* pada perawat perempuan yang sudah berkeluarga di RSUD Pasaman Barat.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui hubungan antara *self compassion* dengan *work-family conflict* pada perawat perempuan yang sudah berkeluarga di RSUD Pasaman Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca secara umum. Adapun secara lebih rinci manfaat-manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian pustaka untuk perkembangan ilmu dalam psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan anatara *self compassion* dengan *work-family conflict* pada perawat perempuan yang sudah berkeluarga.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat Perempuan yang Sudah Berkeluarga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perawat perempuan untuk memberikan pemahaman dan kebaikan kepada diri sendiri dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul dirumah atau ditempat kerja.

b. Bagi Pihak Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan *self compassion* dengan *work-family conflict* pada perawat perempuan yang sudah berkeluarga.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang sama.