

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini peran perempuan tidak hanya terbatas pada ranah domestik, tetapi juga mencakup ranah publik. Hal ini terbukti dengan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan peningkatan jumlah perempuan yang bekerja. Pada tahun 2021, jumlah perempuan yang bekerja di Indonesia mencapai 63,63%, namun mengalami penurunan menjadi 58,84% pada tahun 2022. Meskipun demikian, pada tahun 2023, angka ini kembali meningkat menjadi 60,18%, data tersebut menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang bekerja juga mengalami fluktuasi, peningkatan jumlah perempuan yang bekerja juga menunjukkan bahwa keinginan perempuan untuk memiliki karir juga semakin meningkat. Beberapa profesi yang banyak dijalani perempuan antara lain seperti berdagang, serta profesi profesional seperti guru, dokter, dan salah satunya adalah perawat. Sebagai tenaga profesional di bidang kesehatan, seorang perawat tentunya memiliki kewajiban, tanggung jawab dan etika untuk mematuhi peraturan kerja sesuai dengan PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia). PPNI merupakan organisasi profesi yang bertugas untuk menetapkan standar etika dan pedoman profesi bagi para perawat di Indonesia dan memastikan bahwa perawat bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Sesuai dengan sumpah profesi perawat yang berisi janji untuk mengabdikan hidup, memberikan pelayanan dengan penuh tanggung jawab, menjaga kehormatan dan martabat profesi, menjaga rahasia, membina Kerjasama

dengan teman sejawat, tidak membeda-bedakan kedudukan, ras, suku dan bangsa, serta menjunjung tinggi nilai-nilai etik. *Job performance* mereka dapat tercermin dalam berbagai aspek pekerjaan, seperti ketelitian dalam memantau kondisi pasien, merencanakan pengobatan yang tepat, serta memberikan edukasi yang jelas mengenai penyakit kepada pasien. Hal ini penting untuk memastikan bahwa mereka telah memberikan pelayanan keperawatan yang sesuai dengan standar profesional sehingga dapat menampilkan kinerja yang optimal.

Job performance sendiri merupakan pola perilaku atau tindakan individu yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2011). Terdapat 3 aspek utama dalam *job performance*: pertama, *task performance* mencakup kemampuan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan bekerja secara efisien untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas; kedua, *contextual performance behavior* perilaku positif yang mendukung lingkungan perusahaan, sosial, dan psikologis yang ingin dicapai; dan ketiga, *counterproductive work behavior* yaitu perilaku yang kontra dan diharapkan tidak muncul, merugikan kinerja dan tidak mendukung produktivitas.

Mangkunegara (dalam Khair, 2021) menjelaskan *job performance* merupakan tanggung jawab individu serta pencapaian kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Nur'Aini, (2019) kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi unsur-unsur seperti kemampuan dalam mengetahui dan memahami tanggung jawab dan memiliki upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, memiliki dedikasi yang tinggi, memiliki inisiatif dalam bekerja, mampu

mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain itu karyawan diharapkan mampu meminimalkan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perawat mampu menunjukkan *job performance* yang optimal. Berdasarkan observasi awal peneliti di RSD Balung, ditemukan indikasi adanya tantangan dalam *job performance* perawat perempuan. Perawat menunjukkan sikap yang kurang memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, khususnya dalam hal pemantauan kondisi pasien. Selain itu terdapat kecenderungan sikap yang kurang sesuai dengan SOP dalam menyampaikan informasi kepada pasien.

Job performance individu dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan psikologis, dengan faktor psikologis menjadi hal yang sangat krusial, karena mencakup sikap, motivasi, persepsi, dan kepribadian individu. Terutama bagi perawat perempuan, yang tidak hanya memiliki tanggung jawab profesional di Rumah Sakit, tetapi juga memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga. Situasi kritis yang menjadi perhatian adalah bahwa kondisi psikologis dan beban peran ganda yang dialami perawat perempuan berpotensi menghambat pencapaian *job performance* yang optimal. Meskipun memiliki kompetensi dan etika profesi yang kuat, tekanan dari peran ganda dapat menyebabkan penurunan motivasi, kurangnya inisiatif, serta meningkatnya kemungkinan munculnya perilaku kontraproduktif (Gibson, dalam Zahara et al., 2011).

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran seseorang yang mendapat tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga yang saling tidak seimbang satu sama lain. Konflik-konflik

yang timbul dalam *Work Family Conflict* dapat terjadi ketika tuntutan antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga saling bertentangan. Tekanan yang muncul pada salah satu peran, seperti beban kerja yang tinggi, dapat menyebabkan stres dan ketegangan emosional yang kemudian terbawa ke lingkungan rumah,. Dari konflik yang muncul dapat menimbulkan perbedaan perilaku yang ditampilkan oleh individu pada masing-masing peran yang tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga mengerjakan tanggung jawabnya sebagai perawat dan ibu rumah tangga dengan tidak optimal. *Work family conflict* ini jika terjadi akan berdampak pada emosional atau secara psikologis dan akan berpengaruh pada kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan Wulandari et al. (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa perawat perempuan yang sudah menikah terjadi ketegangan akibat dari *work-family conflict*, dapat memicu terjadinya stress kerja yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja dan sikap perawat. Perawat yang tidak bisa mengelola konflik-konflik tersebut dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kondisi emosional perawat seperti, mudah marah, ketidakpuasan dalam bekerja, tidak bersemangat, kurang ramah ketika memberikan pelayanan dan mengabaikan SOP sehingga berpengaruh terhadap keselamatan perawat dan tentunya keselamatan pasien.

Work family conflict ini pada dasarnya bersifat dua arah (Gutek et,al. , dalam Aycan & Eskin, 2005). Artinya, pekerjaan dapat mengganggu aspek keluarga (W-to-FC) dan keluarga juga dapat mengganggu aspek pekerjaan (F-to-WC). F-to-WC, tuntutan keluarga ini dapat mengganggu tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga menjadi sumber stress dan berpengaruh terhadap kinerjanya

(Aycan & Eskin, 2005). Konsep *work family conflict* menurut Bellavia & Frone (2005), menjelaskan mengenai konflik peran antara pekerjaan dan keluarga tidak hanya memengaruhi satu sisi kehidupan individu. terdapat dua outcome atau dampak, *Work-related outcomes*, Konflik peran yang terjadi dari pekerjaan ke keluarga (W-F) maupun dari keluarga ke pekerjaan (F-W) memiliki kontribusi signifikan terhadap sejumlah indikator kinerja dan sikap dalam pekerjaan, *Family-related outcomes*, dalam arah F-W muncul lebih kuat memengaruhi outcome terkait keluarga.

Pada penelitian Horta Meliala et al. (2020) mengenai *family to work conflict* menunjukkan bahwa prestasi kerja perawat dipengaruhi secara signifikan positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *family to work conflict* terhadap prestasi kerja perawat, Ketika *family to work conflict* perawat meningkat maka prestasi kerjanya juga akan meningkat. Pengaruh positif tersebut disebabkan oleh adanya tuntutan untuk bekerja secara profesional sebagai perawat, artinya perawat mampu mengelola konflik tersebut agar kinerjanya lebih baik

Dampak negatif dari *Family-to-Work Conflict* ini dapat direduksi dengan adanya dukungan sosial. Kessler (dalam Aycan & Eskin, 2005) menyatakan bahwa dukungan sosial ini merujuk pada hubungan dan interaksi sosial yang dapat membantu melindungi individu dari efek negatif stres. Dukungan sosial adalah bentuk bantuan yang meliputi dukungan emosional, yang mendorong seseorang untuk mengungkapkan perasaan, memberikan nasihat atau informasi, serta memberikan bantuan dalam bentuk materi (Smet, 1994). Sarafino (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk kenyamanan, kepedulian,

kepercayaan diri, dan kesediaan individu membantu individu lainnya. Dalam penelitian Cohen & Wills (1985) menjelaskan bahwa dukungan sosial telah dirumuskan sebagai moderator antara stress dan kesejahteraan psikologis.

Sumber Dukungan sosial menurut South et al., (2008) bisa didapatkan dari berbagai sumber, seperti dari pasangan hidup (*spousal support*), keluarga, teman, atau psikolog. Dukungan dari pasangan atau *Spousal Support* ini mempunyai dua bentuk, pertama dukungan emosional seperti memberikan pemahaman dan pendengaran yang empatik, ungkapan kasih sayang, memberikan nasihat, serta perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan pasangan, kedua dukungan secara instrumental seperti membantu individu atau istri dalam tantangan sehari-hari, seperti mengasuh anak, mengelola pekerjaan rumah tangga, dapat mengurangi beban sehingga mereka dapat lebih fokus pada pekerjaan dan mengurangi tekanan dari *work family conflict* (Adams, dalam Aycan & Eskin, 2005). Rupert (dalam Rizal et al., 2023) menunjukkan bahwa *spousal support* dapat menurunkan terjadinya *work family conflict*, baik dalam hal konflik pekerjaan ke keluarga maupun konflik keluarga ke pekerjaan. Artinya dukungan pasangan secara langsung juga memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kepuasan keluarga dan kepuasan pekerjaan. Dukungan pasangan tentunya juga menjadi peran penting terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian (Cahyani, 2019) menjelaskan bahwa dukungan pasangan dapat memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan adanya dukungan pasangan ini sangat membantu karyawan untuk mengurangi stress kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan pasangan dapat memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi dukungan pasangan yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Rahmawati & Irwana, 2020)

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Spousal Support* mempunyai peran penting untuk perempuan yang sangat rentan mengalami *work family conflict*, yang dimana harus mampu memberikan kinerja yang maksimal. Dukungan secara emosional dan instrumental yang diberikan oleh suami dapat memberikan rasa tenang kepada istri sehingga mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan tugas rumah tangga.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *spousal support* dalam memoderasi pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja perawat perempuan yang berorientasi pada model *Social Support Theory*. Penggunaan *Social Support Theory* menyediakan sebuah model teoritis untuk menjelaskan bagaimana *spousal support* dalam mereduksi atau mengurangi dampak dari tekanan yang timbul dari *work family conflict* yang dialami individu berpengaruh terhadap *job performance* mereka. Sehingga peneliti ingin mengangkat fenomena ini menjadi penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* Perawat Perempuan di RSD. Balung dengan *Spousal Support* sebagai Moderator”. Penelitian ini diharapkan akan menguatkan penelitian sebelumnya dan menjawab pertanyaan penelitian yaitu bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* dan peran *spousal support* sebagai moderator.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance* perawat perempuan di RSD Balung?
2. Apakah *spousal support* dapat memoderasi pengaruh dari *work family conflict* terhadap *job performance* perawat Perempuan di RSD.Balung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* pada perawat perempuan di RSD. Balung dan bagaimans *Spousal Support* berperan dalam memoderasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Job Performance* pada perawat perempuan di RSD. Balung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang bisa diberikan, Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan memperkaya kajian mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*. Temuan dalam penelitian ini memperkuat teori-teori sebelumnya mengenai bagaimana dukungan pasangan (*spousal support*) dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Dengan demikian,

penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam dinamika hubungan antara peran keluarga, pekerjaan, dan faktor sosial dalam konteks *job performance* individu.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi perawat perempuan mengenai pentingnya pengelolaan *work family conflict* serta pentingnya peran dukungan pasangan (*spousal support*) dalam menjaga *job performance*. Dengan mengenali sumber konflik, perawat dapat lebih sadar terhadap pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, guna menyikapi dan menanggulangi fenomena kinerja dan *work family conflict* khususnya pada perawat perempuan dengan *spousal support* sebagai variabel yang memoderatori.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari keberadaan penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti diharapkan mampu mengidentifikasi persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan studi terdahulu yang membahas fenomena serupa. Keaslian penelitian ini didasarkan pada studi-studi sebelumnya yang memiliki karakteristik yang relatif sama dari segi fenomena dan variabel yang diteliti, meskipun terdapat perbedaan dalam hal kriteria subjek, jumlah sampel, posisi variabel dalam model penelitian, maupun metode analisis yang digunakan. Beberapa penelitian yang menjadi rujukan dalam penyusunan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian mengenai fenomena kinerja karyawan Perempuan pernah dilakukan oleh Iswari & Pradhanawati (2018), dengan judul “*Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah peran ganda, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variable-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Terutama pada variable peran ganda yang mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh peran ganda sebesar 13,6%. Dalam penelitian juga disebutkan bahwa produktivitas atau kinerja karyawan berada pada Tingkat yang rendah.

Namun, penelitian ini tidak secara khusus meneliti konflik antara peran kerja dan keluarga dalam konsep *work family conflict*, serta tidak mempertimbangkan peran dukungan pasangan. Penelitian ini juga dilakukan pada subjek yang bersifat umum, bukan pada profesi tertentu. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap perawat perempuan, serta melibatkan variabel *Spousal Support* sebagai moderator dalam hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Job Performance*, yang belum dikaji dalam studi tersebut.

2. Penelitian Pratiwy & Wijono (2022), dengan judul “*Work Family Conflict Dengan Kinerja (Job Performance) Karyawan Wanita Swalayan X*” yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work family conflict* dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menjelaskan

mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja, yang paling utama yaitu faktor eksternal yang meliputi kehidupan ekonomi, tuntutan keluarga, konflik peran, kehidupan sosial, agama dan budaya dari karyawan tersebut, sehingga peneliti memfokuskan konflik peran atau biasa disebut *work family conflict*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work family conflict* dan kinerja. Semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin rendah kinerja, dan sebaliknya. Penelitian ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti karena selain menggunakan subjek yang berbeda yaitu perawat perempuan, penelitian ini juga mengkaji peran dukungan pasangan sebagai variabel moderator yang dapat memperlemah pengaruh negatif *work family conflict* terhadap kinerja.

3. Dari beberapa hasil penelitian yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh *work family conflict*, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Horta Meliala et al (2020) dengan judul “*Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Performance Melalui Kelelahan Emosional*” yang menunjukkan bahwa prestasi kerja perawat dipengaruhi oleh *family to work conflict* secara signifikan positif, hal ini menunjukkan bahwa perawat IGD memiliki *family to work conflict* yang tinggi namun perawat masih memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara *family to work conflict* terhadap prestasi kerja karyawan, Ketika *family to work conflict* perawat meningkat maka kinerjanya juga akan meningkat. Pengaruh positif tersebut

disebabkan oleh adanya tuntutan untuk bekerja secara profesional sebagai perawat, artinya perawat mampu mengelola konflik tersebut agar kinerjanya lebih baik. Penelitian ini memfokuskan pada arah konflik dari keluarga ke pekerjaan (*family to work conflict*) dan memasukkan kelelahan emosional sebagai variabel mediasi. Sebaliknya, penelitian ini berfokus pada arah *work to family conflict* dan menggunakan *spousal support* sebagai moderator, bukan mediator. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif baru terhadap bagaimana tekanan dari pekerjaan memengaruhi kehidupan keluarga dan berdampak pada kinerja, terutama dalam konteks peran ganda perawat perempuan.

4. Penelitian Pluut et al., (2015) yang membahas tentang *social support*, salah satunya adalah dengan judul penelitian “*Social Support at Work and at Home: Dual-Buffering Effects in the Work-Family Conflict Process*”. Penelitian ini membahas bagaimana dukungan sosial di tempat kerja dan di rumah berperan sebagai buffer (peredam) dalam proses *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan sehari-hari. Hasil penelitian pada 112 karyawan menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dapat mengurangi dampak beban kerja terhadap kelelahan emosional. Dukungan dari pasangan (*spousal support*) dapat mengurangi pengaruh kelelahan emosional terhadap *work family conflict*. Penelitian ini mendukung model *work-home resources (W-HR)* dan *buffering model of social support*, serta menekankan pentingnya sistem dukungan sosial ganda (di tempat kerja dan rumah) untuk mencegah efek negatif beban kerja terhadap keseimbangan

peran kerja dan keluarga. Meskipun demikian, fokus utama penelitian ini adalah pada proses terjadinya *work-family conflict* dan efeknya terhadap kelelahan emosional. Penelitian ini, *spousal support* tidak diuji sebagai moderator antara *work family conflict* dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menempatkan *spousal support sebagai* variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara *work family conflict* dan *job performance*.

5. Penelitian Medina-Garrido et al., (2021) yang membahas mengenai *Spousal Support* yang berjudul "*The Moderating Effect of Spousal Support on Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship: Evidence from Indian IT Sector*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran moderasi *spousal support* (dukungan pasangan) dalam hubungan antara *work-family conflict* (WFC) dan kepuasan kerja pada karyawan sektor teknologi informasi (TI) di India. Dengan menggunakan data dari 270 responden, penelitian ini menemukan bahwa *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. *Spousal support* terbukti memoderasi hubungan tersebut, artinya dukungan dari pasangan dapat mengurangi dampak negative *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi dukungan pasangan, semakin lemah hubungan negatif antara *work family conflict* dan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran keluarga, khususnya pasangan, dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di sektor teknologi informasi,

sehingga kebaruan penelitian ini memperluas konteks dengan fokus pada perawat perempuan dan variabel *job performance*, serta menguji langsung pengaruh *work family conflict* terhadap *job performance*, bukan hanya kepuasan kerja, sehingga memperkaya literatur pada bidang tersebut.

