

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perbedaan dalam peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan wanita yang terbentuk melalui konstruksi sosial bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu (Handayani, Sugiarti, dkk., 2002). Masyarakat umumnya mengaitkan sifat-sifat tertentu dengan jenis kelamin, misalnya laki-laki dianggap keras, kuat, dan rasional, sementara wanita dinilai lembut, lemah, dan emosional. Suparno dalam Setyowati (2013) menyatakan bahwa perbedaan peran antara laki-laki dan wanita yang bersifat sosial dan budaya dapat bervariasi tergantung pada lingkungan serta konteks waktu. Secara tradisional, laki-laki diposisikan sebagai kepala keluarga yang bertanggung jawab dalam mencari nafkah, sedangkan wanita diharapkan fokus pada peran domestik, seperti mengurus rumah tangga dan merawat anak. Peran keluarga menuntut wanita untuk memberikan perhatian lebih kepada anak, suami, serta orang tua. Sementara itu, tuntutan dalam dunia kerja membuka peluang bagi wanita untuk mengembangkan potensi diri, meraih posisi yang lebih tinggi, dan memperoleh penghasilan yang lebih besar (Kussudyarsana dan Soepatini, 2008).

Karier merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang sangat dipengaruhi oleh persepsi dan komitmen organisasi (Hidayat, 2002). Terkait dengan karier, keberhasilan wanita dalam meraih posisi manajerial atau strategis bisa disebabkan oleh komitmen dan perilaku mereka, termasuk kesiapan untuk menyediakan waktu yang memadai. Seperti dijelaskan oleh Kussudyarsana dan Soepatini (2008), ketika perempuan menempati jabatan tertentu, mereka

dihadapkan pada tuntutan peran yang memerlukan dedikasi waktu dan komitmen tinggi. Dalam posisi tersebut, wanita dituntut untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Di sisi positif, wanita yang bekerja dapat membantu meningkatkan kondisi ekonomi keluarga, mengasah keterampilan, serta memperluas relasi sosial dengan lingkungan sekitar. Namun demikian, terdapat pula dampak negatif yang perlu diperhatikan, seperti kelelahan secara fisik maupun mental (Ramadhani, 2016). Selain itu, wanita bekerja juga cenderung memiliki waktu yang lebih sedikit untuk suami dan anak-anaknya. Keterbatasan waktu untuk keluarga akibat tuntutan pekerjaan ini merupakan salah satu bentuk konflik antara pekerjaan dan keluarga, khususnya dalam kategori konflik waktu atau *time-based work interfere family* (Gutek dkk., 1991).

Wanita yang bekerja sering kali menghadapi kesulitan untuk sepenuhnya melepaskan diri dari peran mereka sebagai ibu rumah tangga dalam lingkungan keluarga. Menurut Fridayanti dan Yulinar (2021), tekanan dapat muncul akibat tantangan dalam mengasuh anak serta beban di tempat kerja, yang berpotensi menimbulkan kelelahan, ketidakstabilan emosi, dan rasa bersalah. Kondisi ini menempatkan wanita dalam posisi dilema antara tanggung jawab keluarga dan tuntutan profesional. Rasa bersalah bisa muncul ketika mereka berhasil dalam karier, namun kondisi keluarga tidak berjalan harmonis (Huppert, 2009).

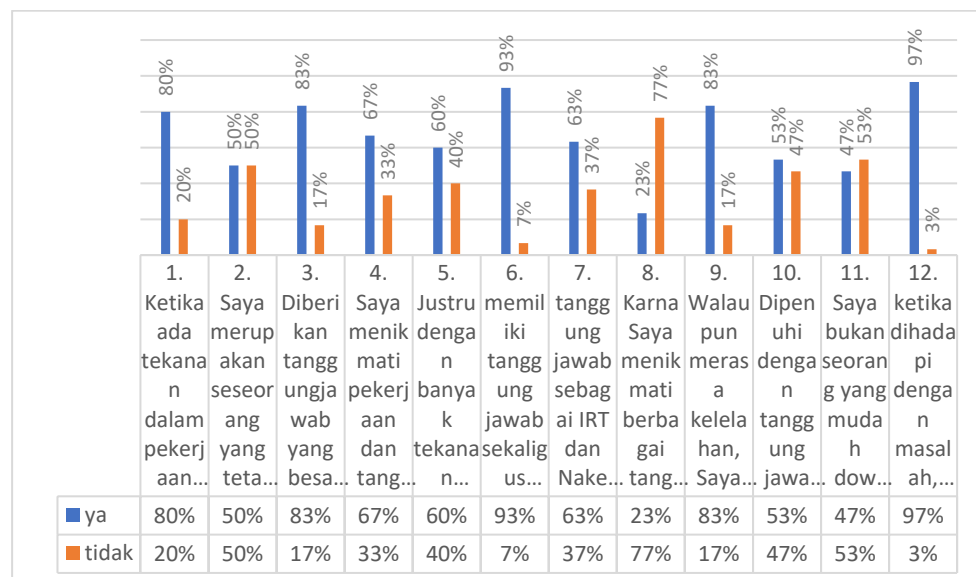
Tantangan yang dimiliki tenaga kesehatan salah satunya adalah bekerja dengan sistem *shift*, pekerjaan dengan sistem *shift* memiliki dampak positif dan negatif. Ibu yang bekerja sistem *shift* lebih rentan mengalami *work-family conflict*

yang lebih tinggi karena sistem *shift* menyita waktu bersama keluarga, dikarenakan sistem *shift* menyita waktu keluarga terkhususnya *shift* malam membuat ibu muda menjadi lebih memikirkan anak dan keluarga dirumah karena tidak dapat mengurus keluarga sehingga dapat menimbulkan *work-family conflict* (Rosyad, 2017).

Peneliti melakukan survei awal pada 30 orang ibu yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di RS X dan didapatkan hasil sebagai berikut.

**Gambar 1.1**

*Diagram hasil survei awal work-family conflict*



Keterangan: 1-5 (*strain based-conflict*), 6-9 (*times based-conflict*), 10-13 (*behavior-based conflict*)

Berikut uraian dari hasil survei awal yang telah dilakukan. Pada aspek konflik karena ketegangan (*strain based-conflict*), terdapat nilai paling tinggi 83% yakni menunjukkan sebagian besar dari ibu yang bekerja merasa tekanan dan terbebani dalam pekerjaannya disebabkan oleh konflik peran waktu, meskipun masih ada 17% ibu yang merasa tidak mendapatkan tekanan. Selanjutnya pada aspek konflik karena waktu (*times based-conflict*), dapat dilihat nilai tertinggi 93% dengan ini

dapat disimpulkan bahwa ibu yang bekerja mengalami konflik peran berbasis waktu. Terakhir pada aspek konflik karena perilaku (*behavior-based conflict*), dari hasil survei terdapat nilai paling tinggi 97%, hal ini dapat terjadi dikarenakan terdapat pola perilaku yang berbeda diantara peran antara ibu dan sebagai tenaga kesehatan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Gambaran *Work-Family Conflict* pada Ibu yang Bekerja sebagai Tenaga Kesehatan di RS X Peureulak”.

## 1.2 Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Yulia Novita Yeni dan Tuti Rahmi (2023) dengan judul *Work Family Conflict* dan *Subjective Well-Being* pada Ibu Bekerja di Bank BRI. Tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui *kontribusi work family conflict* terhadap *subjective well-being* pada ibu bekerja di bank BRI. Pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional adalah jenis penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dengan 40 sampel penelitian pada ibu yang bekerja di Bank BRI Kabupaten Pesisir Selatan. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala *subjective well-being* yaitu *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*, *Scale Positive and Negative Experience (SPANE)* dan *work family conflict scale*. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti menggunakan satu variabel.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Isti Anggarwati & Winny Puspasari Thamrin (2019) dengan judul *Work-Family Conflict* dan *Psychological Well-Being* pada Ibu Bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *work family conflict* dan *psychological well being* pada ibu bekerja. Responden dalam penelitian

ini adalah sebanyak 96 orang ibu yang bekerja pada perusahaan swasta di Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *psychological well-being* yang diadaptasi modifikasi dari Juita (2017) dan skala *work family conflict* yang diadaptasi dari Thamrin (2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi *product pearson*. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif *work family conflict* dan *psychological well-being* pada ibu bekerja. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti ialah bertujuan untuk melihat gambaran *work-family conflict* pada ibu yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di RS X Peureulak.

Penelitian yang dilakukan oleh Galuh Tri Wulan Dari (2022) dengan judul Gambaran *Work Family Conflict* pada Ibu Bekerja di Masa *New Normal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran konflik keluarga kerja pada ibu bekerja di masa *new normal*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 237 ibu bekerja. Instrumen alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict Scales (WFCS)* untuk mengukur variabel konflik keluarga kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti adalah penelitian dilakukan pada masa *New Normal* sedangkan penelitian yang akan diteliti tidak dilakukan pada masa *New Normal*.

Penelitian yang dilakukan oleh Gumi Langerya Rizal & Zulian Fikry (2022) dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Parenting Stress Ibu yang

Bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik keluarga kerja terhadap stres pengasuhan anak pada ibu yang bekerja. Penelitian dilakukan kepada 209 ibu yang bekerja di kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif terhadap data yang dikumpulkan menggunakan skala konflik kerja-keluarga (*work-family conflict scale*) dan *parenting stress scale*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti ialah penelitian ini bertujuan melihat pengaruh *work-family conflict* terhadap parenting stress pada ibu bekerja sedangkan penelitian yang akan diteliti bertujuan untuk melihat gambaran *work-family conflict* pada ibu bekerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran *work-family conflict* pada ibu muda yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di RS X Peureulak.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-family conflict* pada ibu muda yang bekerja sebagai tenaga kesehatan di RS X Peureulak.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang *work-family conflict* dalam bidang Psikologi Kesehatan, Psikologi Industri dan Organisasi, dan Psikologi Sosial.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

- A. Bagi ibu yang bekerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi oleh ibu yang bekerja. Dengan memahami *work-family conflict*, ibu yang bekerja dapat lebih meningkatkan kesejahteraan ibu dan pelayanan kesehatan.
- B. Bagi instansi (RS X Peureulak), diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai tantangan yang dihadapi oleh ibu yang bekerja. Dengan memahami *work-family conflict*, ibu yang bekerja dapat lebih meningkatkan kesejahteraan ibu dan pelayanan kesehatan.