

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu memiliki peranan dalam sistem sosial yang ditampilkan pada perilaku yang diharapkan sesuai dengan posisi sosial yang diberikan. Posisi atau status ini mengacu pada posisi individu dalam masyarakat, misalnya status sebagai istri, suami, atau anak. Dalam kehidupan perkawinan, pria dan wanita memiliki peranan tersendiri di masyarakat. Seorang pria berperan sebagai kepala keluarga dan mencari nafkah, sedangkan wanita sebagai ibu rumah tangga.

Namun, akibat modernisasi terjadilah pergeseran nilai budaya dan nilai sosial. Modernisasi memberikan kesempatan besar bagi wanita untuk ikut serta bersaing di dunia kerja. Banyak perusahaan atau instansi yang sebagian besar tenaga kerjanya adalah wanita.

Di dalam lingkungan pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit, terdapat sebagian wanita yang aktif mengembangkan dirinya baik sebagai dokter, staff rumah sakit, atau perawat. Perawat yang telah berkeluarga tidak lagi hanya berperan sebagai istri dan ibu, mereka juga menjadi pekerja yang memiliki peran dan tanggung jawabnya di rumah sakit.

Perawat merupakan salah satu profesi pekerjaan yang sebagian besar digeluti oleh wanita. Mereka bertugas merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan pasien. Namun, perawat yang sudah menikah juga dituntut untuk

mampu menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga. Tidak mudah bagi seorang perawat untuk menyeimbangkan perannya antara peran dalam keluarga maupun pekerjaan. Kesulitan membagi peran inilah yang sering menimbulkan konflik.

Peran dalam keluarga maupun peran dalam pekerjaan yang sama-sama saling menuntut untuk dipenuhi keinginannya mengakibatkan terjadinya *work family conflict*. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *work family conflict* antara lain: dukungan sosial, stres, tekanan waktu, komunikasi yang tidak efektif dan kecerdasan emosional.

Dukungan sosial merupakan penghargaan atau instrumen yang diberikan seseorang kepada orang lain yang membutuhkan dukungan tersebut agar lebih percaya diri dalam mengerjakan sesuatu. Dukungan sosial meliputi dukungan dari rekan kerja, dukungan dari atasan, dan dukungan dari keluarga. Dukungan sosial dapat menumbuhkan motivasi kerja perawat, memberikan semangat yang positif pada diri perawat dalam bekerja, dan membantu perawat mengatasi masalah yang dialami saat bekerja atau dalam keluarga.

Work family conflict akan cenderung muncul pada perawat yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka (keluarga atau pekerjaan). Perawat yang memiliki tuntutan dalam keluarga ataupun dalam pekerjaan yang saling bertentangan dan tidak ada dukungan dari salah satu domainnya (keluarga atau pekerjaan) inilah yang dapat menimbulkan *work family conflict*.

Faktor lain yang menyebabkan *work family conflict* adalah stres. Stres merupakan hal yang pernah dialami oleh setiap individu. Stres timbul akibat kegagalan, kewajiban yang harus ditanggung seseorang, ataupun masalah-masalah yang timbul dari lingkungan sekitar (keluarga dan pekerjaan). Masalah yang berasal dari pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi tingkatan stres karena berpengaruh terhadap mental dan emosi.

Perawat yang mengalami gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam dirinya akan menimbulkan stres, misalnya perawat merasa bersalah karena meninggalkan keluarganya untuk bekerja, beban kerja yang terlalu berat, atau situasi kerja yang kurang menyenangkan. Apabila masalah-masalah dalam pekerjaan dan keluarga perawat tersebut semakin banyak dan sulit untuk ditangani dapat mengakibatkan stres lalu muncul *work family conflict*.

Selain itu, tekanan waktu juga mempengaruhi *work family conflict* pada perawat. Waktu yang fleksibel akan lebih baik bagi seorang perawat dalam melakukan pekerjaan atau mengurus rumah tangga. Perawat mempunyai kemampuan normal dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk melaksanakan tugasnya, perawat juga membutuhkan waktu yang fleksibel dari pihak keluarga agar dapat bekerja dengan tenang dalam pekerjaannya.

Tetapi seringkali perawat merasa tidak memiliki waktu yang cukup atau merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terlalu banyak

tugas yang harus dikerjakan dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya membuat perawat merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu untuk keluarga, sehingga antara pekerjaan dengan keluarga saling bertentangan untuk dipenuhi keinginannya. Hal tersebut mengakibatkan perawat mengalami *work family conflict* karena harus ‘lembur’ agar pekerjaannya selesai tepat pada waktunya, tetapi di sisi lain waktu untuk keluarganya berkurang.

Faktor lainnya adalah komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi yang baik dalam lingkungan pekerjaan maupun keluarga tentunya akan mendapatkan respon yang baik. Seseorang akan memahami perasaan orang lain juga berasal dari komunikasi yang efektif, begitupun dengan masalah yang terjadi di lingkungan sekitar (pekerjaan atau keluarga). Suatu masalah tidak akan menimbulkan konflik apabila terjalin komunikasi yang baik.

Namun, saat ini masih sering ditemukan banyak masalah yang terjadi karena kurangnya komunikasi. *Work family conflict* dapat terjadi pada perawat yang memiliki masalah dalam lingkungannya (pekerjaan atau keluarga) namun mereka tidak menyelesaikannya dengan berkomunikasi yang baik pada pihak-pihak tersebut (pekerjaan atau keluarga). Sehingga konflik ini semakin bertambah.

Faktor terakhir yang mempengaruhi *work family conflict* adalah *emotional intelligence*. Dengan *emotional intelligence* perawat mampu memantau dan

mengendalikan perasaan-perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memantau pikiran tindakan. Melalui *emotional intelligence* manusia belajar mengelola perasaannya sehingga dapat mengekspresikannya secara tepat.

Emotional intelligence yang rendah dalam diri seorang perawat akan mengakibatkan tingginya *work family conflict*. Hal itu dapat terjadi karena seorang perawat yang tidak bisa mengendalikan dan mengelola emosi diri ketika berada dalam masalah antara pekerjaan dan keluarga, maka *work family conflict* tersebut dapat semakin bertambah.

Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih merupakan perwujudan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan kesehatan, penyembuhan penyakit, pencegahan penyakit, dan pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta tuntutan ajaran Islam. Rumah Sakit Islam memiliki perawat yang rata-ratanya adalah wanita yang menikah dan memiliki keluarga.

Perawat yang sebagian besar adalah wanita dituntut untuk siaga dalam waktu 24 jam yang terbagi dalam *shif*. Perawat diharapkan mampu menyeimbangkan peran mereka baik dalam keluarga ataupun pekerjaan. Akan tetapi, sering juga terdapat ketidaksesuaian dengan apa yang mereka harapkan.

Perawat dengan *shif* pagi akan menghabiskan waktunya di rumah sakit sehingga tidak dapat mengurus dan mengantarkan anaknya untuk pergi sekolah.

Sedangkan perawat dengan *shif* malam tidak dapat mengurus anak dan suami, juga sering terjadinya gangguan fisik (mengantuk). Untuk menyelesaikan masalah tersebut, dibutuhkan *emotional intelligence*.

Berdasarkan masalah diatas, *emotional intelligence* ini saya jadikan penelitian karena lebih banyak masalah-masalah yang berdampak pada tingkat *emotional intelligence* untuk mempengaruhi *work family conflict*. *Emotional intelligence* dapat digunakan untuk mengatasi *work family conflict* yang dialami oleh perawat. Perawat dengan *emotional intelligence* yang tinggi tidak akan mudah mengalami *work family conflict*. Begitupun sebaliknya, apabila perawat memiliki *emotional intelligence* yang rendah, maka akan lebih mudah mengalami *work family conflict*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan diatas, maka dapat ditemukan identifikasi masalah yang berkaitan dengan *work family conflict* dalam diri karyawan yang dipengaruhi oleh, antara lain:

1. Rendahnya dukungan sosial.
2. Stress yang tinggi.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Komunikasi yang tidak efektif.

5. Rendahnya *emotional intelligence*.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata cukup banyak faktor yang dapat memengaruhi *work family conflict* pada perawat. Oleh karena itulah maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan *emotional intelligence* dengan *work family conflict*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara *emotional intelligence* dengan *work family conflict* ?”

E. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian dan pembahasan ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman meneliti tentang *emotional intelligence* dengan *work family conflict*.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Dapat digunakan sebagai referensi atau acuan untuk dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan yang baru.

3. Bagi Rumah Sakit Islam Jakarta

Memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi perawat yang mengalami *work family conflict* yang pada akhirnya menjadi bahan evaluasi bagi Rumah Sakit.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan bagi masyarakat, dan dapat menambah pula wawasan masyarakat tentang masalah yang dibahas dalam skripsi ini.