

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya zaman, sebuah instansi atau perusahaan harus bisa memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu komponen penting penunjang tercapainya tujuan karena hal tersebut maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menghasilkan pengaruh positif juga bagi perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang apabila dapat memajemen sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik (Ningrum dkk., 2021), adanya manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market*. "*Man*" yang bisa diartikan sebagai sumber daya manusia merupakan satu-satunya penggerak yang bisa menjalankan ke-5 elemen manajemen lainnya. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang diberikan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan aturan yang ada dan didasari oleh tanggung jawab. Kinerja karyawan yang baik akan menjadi pondasi kokoh bagi sebuah perusahaan serta dapat mendorong perkembangan sebuah perusahaan. Supaya hasil kinerja karyawan meningkat dan stabil tentu harus dilakukan penyelesaian masalah dalam perusahaan, seperti masalah konflik peran, masalah komunikasi, serta

masalah mengenai kondisi lingkungan kerja, jika karena semakin kecil konflik individu maupun konflik antar individu tentu akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan yang ada.

Pada era sekarang bekerja merupakan hal yang bisa dilakukan oleh semua orang, tidak hanya laki-laki kini banyak wanita yang memilih untuk berkarir meskipun sudah berkeluarga dibandingkan hanya menjadi ibu rumah tangga saja. Tanggungjawab dan kesempatan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dimiliki oleh seorang wanita untuk memajukan pembangunan negara sama halnya dengan laki-laki.

Tabel 1. 1 Data Tenaga Kerja Di Indonesia Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Data Tenaga Kerja (Persen)		
	2019	2020	2021
Laki-Laki	47,19	42,71	43,39
Perempuan	39,19	34,65	36,20

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia kembali naik menjadi 36,20% setelah sebelumnya pada tahun 2020 sempat mengalami penurunan akibat kasus pandemi covid-19.

Kebutuhan ekonomi tentu menjadi salah satu faktor utama yang melandasi alasan wanita tetap bekerja meskipun sudah menjadi ibu rumah tangga, seorang wanita kini memiliki andil yang cukup besar sama halnya dengan kepala rumah tangga dalam hal memenuhi kebutuhan keluarga.

Keterlibatan peran wanita untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga banyak menimbulkan konflik, peran yang dijalankan oleh wanita karir yang juga sekaligus menjadi ibu rumah tangga memiliki tuntutan dan kewajiban mengharuskan karyawan wanita dapat memprioritaskan kedua peran tersebut sehingga tidak ada peran yang lebih mendominasi (Silfiana, 2016).

Peran ganda yang dijalankan oleh wanita cenderung banyak menimbulkan konflik dan benturan terhadap kehidupan berumah tangga atau pekerjaan rumah, dimana seorang wanita dituntut untuk mengurus keluarga sebaik mungkin serta dihadapkan oleh kewajiban sebagai pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang seharusnya. Konflik peran ganda yaitu konflik yang dialami oleh wanita dan terjadi dikarenakan karyawan wanita tidak dapat membagi waktu antara mengurus pekerjaan dengan mengurus keluarga (Wahida, 2019). Ketika seorang karyawan wanita kurang bisa membagi waktu dan menyeimbangkan perannya sebagai ibu rumah tangga sekaligus menjadi sorang karyawa bn maka hal tersebut dapat mengakibatkan dampak besar bagi sebuah instansi atau perusahaannya sendiri.

Seorang karyawan wanita yang sudah berkeluarga kemudian memilih untuk tetap berkarir tentu akan berimbas pada keberlangsungan kehidupan berkeluarga diantaranya dapat menyebabkan kurangnya waktu luang. Ketidakharmisan dalam rumah tangga bisa disebabkan oleh tidak dijalankannya kewajiban yang harusnya dilakukan oleh seorang ibu rumah tangga akibat dampak dari kelalaian akan kewajiban tersebut karena tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan peran sebagai ibu rumah tangga.

Selain mengenai konflik peran ganda, hal yang perlu diperhatikan lainnya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi sendiri sangat diperlukan untuk menjalin hubungan dan berinteraksi dengan orang lain disekitar. Dalam dunia kerja membangun hubungan baik dengan rekan kerja dapat dimulai melalui komunikasi adalah hal yang wajib dilakukan seperti halnya komunikasi antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan (Krisnanto & Pratomo, 2017). Dengan adanya komunikasi dapat membawa dampak yang baik antar sesama karyawan. Dalam sebuah perusahaan tidak hanya komunikasi antar karyawan yang harus berjalan dengan lancar, melainkan komunikasi antara karyawan dengan atasan juga diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi yang diinginkan yang bisa dilakukan secara tertulis maupun melalui lisan. Banyaknya manfaat yang dihasilkan dengan adanya komunikasi antar individu, namun akan menimbulkan masalah jika komunikasi yang diinginkan tidak berjalan sesuai dengan semestinya. Komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan selisih paham, konflik ditempat kerja, kesalahan informasi yang akan diberikan, juga keadaan menjadi tidak konfusif dan kurang nyaman.

Adapun faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu komponen penting bagi kenyamanan karyawan agar dapat lebih produktif. Kepuasan karyawan tersendiri mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan kepuasan kerja yang dirasakan tentu karyawan akan menjadi lebih produktif dalam menjalankan tugas karena hak-hak yang di dapatkan

sudah terpenuhi dan ditunjang dengan fasilitas yang memadai (Bachtiar dkk., 2019). Lingkungan kerja yang mendukung serta dilengkapi fasilitas yang menunjang untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang kurang diperhatikan dapat berdampak bagi kinerja juga seperti menghambat proses kerja karyawan karena kurang memadainya fasilitas yang disediakan oleh sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menambah motivasi kerja tersendiri sehingga karyawan dapat bekerja dengan tekun untuk dapat menjalankan tugas-tugas dengan baik.

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo. Instansi yang bergerak dibidang kesehatan dimana ditemukan banyak karyawan wanita yang bekerja di sebuah rumah sakit. Dengan banyaknya karyawan wanita yang ada tentu pengaruh konflik peran ganda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, karyawan tidak dapat memisahkan masalah yang terjadi di keluarga, karyawan tidak dapat memisahkan masalah pribadi dengan profesionalisme bekerja di rumah sakit seperti menjadi lebih sensitif saat bekerja, kurang fokus apabila diajak berkomunikasi, mengerjakan pekerjaan menjadi terburu-buru.

Tabel 1. 2 Data Tenaga Kerja Di Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Data Tenaga Kerja (Persen)		
	2020	2021	2022
Laki-Laki	49	48	48
Perempuan	51	52	52

Sumber: Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo, 2022

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah tenaga kerja wanita lebih banyak dibandingkan tenaga kerja laki-laki pada tahun 2020-2022.

Kemudian komunikasi yang kurang berjalan dengan baik karyawan menjadi salah persepsi mengenai ucapan satu sama lain, kondisi pada saat bekerja menjadikan suasana kurang kondusif apabila terdapat selisih paham antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, seperti terjadi kesalahan informasi yang diberikan kepada pengunjung rumah sakit. Mengenai kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo pada saat malam hari cahaya penerangan kurang terang di beberapa tempat, sirkulasi udara tiap kamar inap yang kurang memadai Beberapa hal tersebut yang menjadi permasalahan di Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo yang menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian mengenai konflik peran ganda yang dilakukan oleh Silfiana (2016) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun. Kemudian penelitian mengenai konflik peran ganda yang dilakukan oleh Ningsih (2019) menunjukkan bahwa konflik peran ganda tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahida. (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Karomah (2019) dimana hasil menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita.

Menurut penelitian komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh Manurung & Prana (2020) tentang menunjukkan komunikasi berpengaruh negatif signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Rusmalinda & Saputri. (2016) yang mengatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Dan Konsultasi Belajar Prestise, hasil yang sama juga dikemukakan oleh Sari & Widodo. (2015).

Penelitian mengenai kondisi lingkungan kerja yang dilakukan oleh Putra dkk. (2018) dan penelitian oleh Lestary & Harmon. (2021) menunjukkan hasil secara stimulan kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan perbedaan hasil penelitian tersebut merupakan *research gap* atau celah dari penelitian-penelitian sebelumnya sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti berupaya untuk membuktikan hasil dari konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan serta perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo?
3. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo?

4. Apakah konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik peran ganda, komunikasi interpersonal, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti
Mendapatkan pengalaman, pengetahuan, dan ilmu pemahaman mengenai manajemen yang baik

yang berhubungan dengan kinerja karyawan khususnya di Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo, kemudian dapat meningkatkan kemampuan untuk mengintegrasikan sumber bacaan dengan gagasan sendiri, serta penulis juga dapat turut ikut menambah ilmu pengetahuan baru bagi pembaca.

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit Anwar Medika Sidoarjo

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber bagi pihak manajemen rumah sakit dalam proses manajemen karyawan menjadi lebih baik agar lebih produktif, serta dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai objek yang akan diteliti, kemudian juga dapat memberikan motivasi dan, dan serta diharapkan dapat digunakan sebagai panduan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada objek maupun mengenai masalah yang sama.

(Halaman ini Sengaja Dikosongkan)