

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Pengujian

Puskesmas yakni salah satu fasilitas pelayanan kesehatan dengan memfokuskan pada upaya preventif serta promotif agar tercapainya kesehatan yang tinggi di dalam masyarakat. Puskesmas yakni suatu organisasi atau tempat penyelenggaraan yang fungsinya terkait kesehatan bagi masyarakat yang dapat dijangkau dan diterima, dimana dalam penyelenggaraannya telah mengacu pada pengembangan atas ilmu kesehatan dan penggunaan teknologi yang tepat guna dengan biaya yang ditanggung oleh pemerintah agar keseluruhan warga negara dapat mempergunakan dan menikmati pelayanannya secara optimal (Depkes RI, 2009)

Puskesmas memberikan penunjang seperti sarana dan prasarana yang memadai, sehingga pelayanan yang paling optimal dapat diberikan oleh seluruh tenaga kesehatan disana agar terciptanya kepuasan layanan yang dirasakan oleh masyarakat. Pada wilayah Kecamatan Tejakula terdapat dua Puskesmas yang memiliki peran aktif dalam memberikan pelayanan terpadu kepada masyarakat. Pada Puskesmas Tejakula 1 melayani Desa Tejakula, Les, Penuktukan, Sambirenteng, dan Tembok, sedangkan pada Puskesmas Tejakula 2 melayani Desa Madenan, Bondalem,

Julah, Pacung, dan Sembiran. Berikut data lapangan yang ada pada Puskesmas Tejakula yakni.

Tabel 1.1
Data Lapangan Puskesmas Tejakula 1 dan 2

No	Data Lapangan	Puskesmas Tejakula 1	Puskesmas Tejakula 2
1.	Lokasi Puskesmas	Desa Tejakula	Desa Julah
2.	Fasilitas Penunjang	Memiliki Lab.	Memiliki Lab.
3.	Jumlah Wilayah Dilayani	5 Desa	5 Desa
4.	Jenis Puskesmas	Puskesmas Rawat Inap	Puskesmas <i>Non</i> Rawat Inap
5.	Pegawai Wanita Sudah Berkeluarga	37orang	25orang

Sumber: Pengujian Terdahulu

Berdasarkan data lapangan pada tabel 1.1 tersebut, Puskesmas Tejakula 1 dan Puskesmas Tejakula 2 memiliki perbedaan pada jenis puskesmas serta jumlah pegawai. Tentunya dari jenis perawatan yang tersedia memiliki perbedaan beban kerja yang dirasakan oleh para tenaga kesehatan, namun melihat persamaan dari segi fasilitas penunjang, jumlah wilayah yang dilayani serta jam kerja tentu menjadikan Puskesmas Tejakula 2 akan memiliki beban kerja yang sama. Adanya fasilitas penunjang berupa adanya laboratorium, sarana dan prasarana pada kedua Puskesmas menjadikan tingkat kunjungan masyarakat pada Puskesmas 2 meningkat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan terutama pada masa pandemi.

Puskesmas Tejakula 1 yakni Puskesmas rawat inap, yang terdapat sistem *shift* jam kerja yaitu pagi, sore dan malam. Pengaturan terkait jam kerja pagi & sore yaitu 6 jam kerja, sedangkan jam kerja malam yaitu 12 jam dengan aturan 6 hari kerja. Sedangkan pada Puskesmas Tejakula 2 yakni Puskesmas *non* rawat inap, dengan jam

kerja yaitu 7 jam serta memakai aturan 6 hari kerja. Puskesmas Tejakula 1 dan 2 memiliki visi dan misi dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang terpadu bagi masyarakat. Berdasarkan visi dan misi tersebut akan timbul suatu tuntutan bagi tenaga kesehatan untuk mencapai target dari program yang diselenggarakan oleh puskesmas. Pencapaian target yang berhasil dicapai oleh tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan tentu akan menimbulkan perasaan puas pada diri sendiri atas pekerjaan yang telah dijalani.

Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja yakni rasa yang timbul dalam diri seseorang akibat dari adanya ketepatan serta kesanggupan pegawai dalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Namun, kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita di Puskesmas Kecamatan Tejakula mengalami penurunan semenjak adanya wabah covid-19. Penurunan kepuasan kerja tersebut disebabkan oleh adanya peningkatan beban kerja pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat yang terpapar virus covid-19. Garda terdepan yang menjadi penanggung jawab covid-19 yakni para tenaga kesehatan. Rentannya tenaga kesehatan akan terpaparnya covid-19, sehingga hal tersebut dapat mengancam keselamatan dari tenaga kesehatan. Menurut Levy (2003) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja yakni karakteristik dari pekerjaan itu sendiri, karakteristik dari setiap individu, faktor sosial serta konflik yang terjadi di pekerjaan-keluarga. Sedangkan, Luthans (2006) mengatakan bahwasanya ada 1 faktor yakni stres yang dialami saat bekerja.

Konflik yang terjadi baik dalam pekerjaan maupun keluarga dapat timbul akibat terjadinya keadaan yang tak seimbang dalam menjalankan dua peran secara

bersamaan. Konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita pada Puskesmas se-Kecamatan Tejakula timbul akibat adanya tuntutan dari pekerjaan yang dimiliki. Tenaga kesehatan harus mengutamakan kepentingan masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal, khususnya dalam masa pandemi ini. Dengan mengutamakan perannya dalam pekerjaan, tentu perannya sebagai ibu rumah tangga akan terganggu. Tenaga kesehatan wanita tidak mampu mencurahkan perhatiannya secara penuh kepada keluarga, dikarenakan adanya tuntutan dari pihak lain. Salah satu faktor yang mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga tersebut yaitu, tuntutan waktu pekerjaan. Tuntutan waktu pekerjaan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan terjadi dikarenakan adanya *shift* kerja, terutama bagi tenaga kesehatan wanita yang sudah memiliki keluarga dan anak tentu akan mengalami beban kerja yang cukup tinggi. Pekerjaan yang menuntut tenaga kesehatan dalam menjalankan tanggung jawabnya tentu harus mampu dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga. Hal tersebut menyebabkan timbulnya adanya stres kerja dalam keluarga dan pekerjaan.

Chairani (2009) mengungkapkan bahwa stres kerja tenaga kesehatan yakni perasaan yang tidak menyenangkan dari interaksi antara tenaga kesehatan dengan pekerjaan yang dijalannya sehingga dapat menyebabkan suatu ketegangan dalam lingkungan kerja yang meliputi aspek psikologis, fisiologis dan perilaku ditempat kerja. apabila stres kerja dialami oleh tenaga kesehatan maka hal tersebut akan berakibat tidak baik di keluarga serta pekerjaannya. Stres yang dialami oleh tenaga kesehatan juga dapat menimbulkan ketidakseimbangan emosional yang dapat menyebabkan dorongan-dorongan stres yang tidak sehat.

Tenaga kesehatan wanita memiliki tingkat resiko stres yang cukup tinggi dibandingkan dengan tingkat stres masyarakat. Hal tersebut dikarenakan adanya kecemasan akan terpaparnya hingga terinfeksi virus covid-19, dan kecemasan menularkan virus covid-19 kepada orang-orang terdekat seperti keluarga. Sehingga, tenaga kesehatan memiliki tingkat waspada yang tinggi dalam pemberian layanan yakni dengan menggunakan APD (alat perlindungan diri) yang lengkap agar terhindar dari virus covid-19 saat kontak langsung dengan pasien. Tidak sedikit tenaga kesehatan yang melakukan isolasi yang menyebabkan tenaga kesehatan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Hal tersebut menjadikan stres yang cukup tinggi bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya yang memiliki tingkat resiko tertularnya covid-19 yang tinggi. Sehingga, nantinya tenaga kesehatan dapat merasakan stres yang tidak sehat akibat ketidakseimbangan emosional dalam aspek psikologis, fisiologis dan perilaku ditempat kerja.

Observasi awal pada nakes wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula yang telah dilaksanakan juga mendukung pernyataan tersebut. Pada wawancara dengan narasumber tenaga kesehatan wanita Puskesmas Tejakula 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja wanita tersebut memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan ketika harus mengutamakan pekerjaannya, hal tersebut mengakibatkan perannya pada keluarga harus berkurang. Mengingat bahwa tenaga kerja wanita tersebut telah menjadi seorang istri dan ibu dari balita. Puncak tertinggi stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja wanita ketika keluarganya dalam kondisi yang tidak sehat (sakit), tenaga kerja wanita tidak mampu memberikan perhatian secara penuh dikarenakan terdapat tuntutan dari pekerjaannya. Begitu pula ketika *shift* malam, tenaga kerja

wanita tidak mampu menemani anaknya yang masih seorang balita dan harus mendapatkan perhatian yang cukup dari orangtua. Saat inilah tenaga kerja wanita merasakan adanya pengaruh dari konflik pada kegiatannya saat bekerja.

Kondisi serupa juga dialami oleh tenaga kerja wanita pada Puskesmas Tejakula 2. Tenaga kerja wanita tersebut memiliki keluarga serta empat orang anak. Dimana tenaga kerja wanita tersebut harus mampu membagi waktu dengan keluarga serta pekerjaannya di Puskesmas serta klinik bersalin yang dimilikinya. Pada pagi hingga sore hari tenaga kerja wanita menjalankan pekerjaannya di puskesmas, setelah itu tenaga kerja wanita menjalankan tugasnya di klinik bersalin pribadi. Pasien yang berobat diklinik tersebut tidak hanya pasien ibu bersalin dan anak, tetapi banyak pasien seperti kecelakaan, sehingga apabila tidak mampu ditangani, tenaga kerja akan memberikan rujukan kerumah sakit. Pada hari atau jadwal imunisasi akan banyak kunjungan dari pasien, hal-hal inilah yang menyebabkan waktu untuk keluarga sangat terbatas bagi tenaga kerja wanita. Apabila terjadi masalah pada klinik pribadinya yang tidak mampu diatasi akan mengakibatkan beban kerja yang berdampak pada stres bekerja. Hal tersebut mampu menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh narasumber tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Puskesmas Tejakula 1 dan 2 terdapat kesenjangan antara pengujian terdahulu. Menurut hasil pengujian dari Tumigolung, dkk (2020) mengatakan bahwasanya konflik pekerjaan keluarga serta stres kerja berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut mengulas bahwa tingkat kepuasan pada saat bekerja tidak dipengaruhi oleh adanya stres saat bekerja dan juga konflik yang terjadi baik dalam pekerjaan maupun

keluarga. Pernyataan tersebut juga searah dengan pengujian dari Harjianto (2018) yang memberi pernyataan sejalan yakni kedua faktor tersebut berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja.

Lain halnya dengan pengujian diatas, pengujian yang dari Ardita, dkk (2018) memberi pernyataan yakni konflik dalam pekerjaan keluarga serta stres kerja berdampak negatif serta signifikan pada kepuasan kerja pegawai. pengujian tersebut menyatakan bahwa meningkatnya konflik yang terjadi akan berdampak pada menurunnya kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh para pekerja. Pengujian tersebut didukung juga oleh pengujian yang dilakukan Gareni (2021) yang memberikan pernyataan bahwasanya konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja memiliki dampak yang negatif pada kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, terdapat kesenjangan antara hasil pengujian terdahulu mengenai beserta pemaparan teori-teori yang terkait dalam permasalahan, maka perlu dilaksanakan pengujian dengan judul “Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja pada Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula”.

1.2 Identifikasi Masalah Pengujian

Berlandaskan pemaparan yang telah diuraikan, maka dalam pengujian ini teridentifikasi beberapa masalah pengujian yakni.

- (1) Kepuasan kerja yang menurun terjadi akibat adanya ketidakseimbangan pegawai menjalankan 2 peran sekaligus yakni sebagai wanita berkeluarga dan pekerja sehingga menyebabkan terjadinya *work-family conflict*.

- (2) Konflik pekerjaan keluarga yang tidak mampu diatasi serta pekerjaan berlebih yang dimiliki pegawai mampu menyebabkan terjadi stres kerja, sehingga tenaga kesehatan mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja.
- (3) Kurangnya pengelolaan stres kerja pada puskesmas dapat mengakibatkan terjadinya penurunan tingkat kepuasan kerja khususnya pada tenaga kesehatan wanita yang memiliki peran ganda.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari pemaparan masalah di atas, guna menghindari adanya pembahasan yang terlalu luas maka dilakukan pembatasan terkait variabel yang akan dilakukan pengujian yakni hanya akan memakai 2 variabel bebas yakni konflik pekerjaan dan keluarga serta stres kerja, dengan 1 variabel terikat yakni kepuasan kerja dengan menggunakan sampel pengujian yakni nakes wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula.

1.4 Rumusan Masalah Pengujian

Berlandaskan pada uraian di atas yang telah dipaparkan, maka masalah yang dirumuskan dalam pengujian ini yakni :

- (1) Apakah terdapat pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula?
- (2) Apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula?

- (3) Apakah terdapat pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula?
- (4) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula melalui stres kerja?

1.5 Tujuan Pengujian

Berlandaskan masalah yang telah dirumuskan dalam pengujian, maka tujuan dilakukannya pengujian ini yakni uji:

- (1) Konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula.
- (2) Stres kerja pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula.
- (3) Konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula.
- (4) Konflik pekerjaan-keluarga pada kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula melalui stres kerja.

1.6 Manfaat Hasil Pengujian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan pengujian ini yakni :

- (1) Manfaat Teoritis

Hasil dari pengujian ini harapannya yakni mampu memberi manfaat serta kontribusi bagi dalam ilmu bidang ekonomi, khususnya Manajemen SDM yang

terkait dengan konflik yang terjadi dalam pekerjaan serta keluarga beserta stres dalam bekerja yang dikaitkan dengan tingkat kepuasan bekerja para nakes serta mampu menjadi referensi bagi pengujian selanjutnya.

(2) Manfaat Praktis

Secara praktis, pengujian ini diharapkan mampu memberi masukan serta berguna bagi Puskesmas se-Kecamatan Tejakula dalam mengetahui permasalahan pada variabel terkait pada tingkat kepuasan kerja nakes wanita berperan ganda agar mampu dalam mengambil kebijakan sehingga tercapainya tujuan dari visi dan misi yang diharapkan

