

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan meningkat sehingga menuntut organisasi dan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya. Huda (2018) mengungkapkan bahwa produktivitas selain mampu meningkatkan kepuasan kerja terhadap individu atau kelompok, dapat juga memberikan dorongan untuk mendapatkan kinerja yang baik lagi, ada banyak faktor untuk meningkatkan kinerja, diantaranya adalah manajemen sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat berwujud dan unik, sehingga SDM sangat sulit untuk ditiru oleh perusahaan atau organisasi lain. Oleh karena itu, SDM yang mengalami peningkatan sangat penting. Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan dalam menanggapi tujuannya bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tanggung jawab yang telah dibebankan. Sumber Daya Manusia mengelola masalah dengan baik apabila setiap pemimpin atau yang menangani SDM harus mengerti masalah dengan manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015).

Dalam Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Oleh karena itu, SDM yang berada di rumah sakit harus menunjukkan pelayanan prima saat bekerja. Di rumah sakit, perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran penting yang menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan, perawatan dan pengobatan kepada pasien. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku perawat saat bekerja merupakan peranan penting dalam segi pelayanan rumah sakit.

Perawat merupakan orang yang bertugas merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Rifiani dkk, 2013). Pemberian layanan kesehatan khususnya layanan keperawatan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 tentang keperawatan menjelaskan bahwa tugas seorang perawat, yaitu memberikan asuhan keperawatan profesional kepada klien di rumah sakit. Menurut Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) terdapat 440.116 Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di rumah sakit, proporsi perawat sebesar 50% (BPPSDMK, 2019). Salah satu masalah yang sering terjadi adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja pada perawat sangat penting karena telah terbukti mempengaruhi retensi perawat di tempat kerja. Kepuasan kerja perawat sangat dibutuhkan supaya meningkatkan pelayanan kesehatan (Fitnanto, 2021).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi yang akan memberikan suatu dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas. Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan bahagia maupun tidak bahagia seseorang pegawai terhadap apa yang dilakukan dan dikerjakan. Dalam perusahaan, kepuasan salah aspek vital yang perlu dijaga agar karyawan melakukan kinerja yang baik dan menunjukkan tindakan terbaiknya untuk perusahaan atau organisasi. Seorang yang dikatakan puas terhadap pekerjaannya cenderung akan berkomitmen dan berpikir positif terhadap perusahaan. Hal ini akan memungkinkan seorang karyawan akan bersedia melakukan pekerjaan di luar tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Apapun keadaannya karyawan akan tetap berada dalam perusahaan karena adanya kepuasan kerja dan mereka akan membantu beban dan stress kerja karyawan lainnya.

Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia yang dirasakan karyawan dimana karyawan merasa dihargai dan bisa menerima imbalan seseai dengan pekerjaannya. Jadi, kepuasan kerja mengacu pada psikologi seseorang dalam suatu organisasi, yang disebabkan oleh reaksi lingkungan yang dirasakan (Rialmi, Z., 2022).

Menurut As'ad (2003), ketidakpuasan perawat dalam bekerja dapat dilihat dari sikap perawat yang terlihat lesu secara berlebihan saat bekerja. fenomena mengenai gaji perawat yang rendah menjadi salah satu faktor yang memengaruhinya. Sebagai gambaran di negara Jepang, perawat Indonesia yang bekerja di Jepang dapat memperoleh gaji sebesar 15 juta rupiah sampai 17 juta

rupiah sedangkan di Indonesia seorang perawat mendapat kurang lebih 2 juta rupiah. Gaji perawat yang rendah dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan perawat sehingga bisa berdampak pada kepuasan pasien (Pranata, 2017)..

Untuk memenuhi kepuasan kerja, saat ini perusahaan terutama rumah sakit harus menerapkan program *work life balance*. *Work life balance* dikatakan penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan menghadapi peran dan masalah tidak hanya di tempat kerja, tetapi juga di luar pekerjaannya. Menurut Hudson (2005) *work life balance* merupakan tingkat kepuasan yang terkait dengan peran yang berbeda dalam hidup. *Work life balance* biasanya mengacu pada menyeimbangkan atau menjaga semua aspek kehidupan masyarakat. *Work life balance* merupakan tingkat kepuasan seseorang dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (Hutcheson, 2012). Keseimbangan waktu, keseimbangan partisipasi, keseimbangan kepuasan merupakan tiga komponen keseimbangan dari *work life balance* (Hudson, 2005).

Dalam sebuah survey yang dilakukan oleh lembaga *bestnursingmaster* yang melakukan penelitian tentang bagaimana permasalahan pembagian waktu sebagai elemen dari *work life balance* oleh para perawat rumah sakit terjadi. Dalam survey ini menyatakan bahwa *work life balance* kurang menjadi bagian yang diperhatikan.

Tabel 1. 1

**Permasalahan pembagian waktu para perawat rumah sakit dari lembaga
*Best Nurse Master***

No	Pembagian Shift Kerja	Persentasi (%)
1	Perawat yang bekerja lebih dari waktu yang ditentukan	81
2	Perawat yang bekerja dilebih dari satu rumah sakit	19
3	Perawat yang bekerja sesuai dengan waktu shift	6

Sumber: *bestnursingmaster,2023*

Dari hasil survey yang dilakukan oleh lembaga tersebut dapat kita simpulkan bahwa banyak perawat yang bekerja lebih dari waktu seharusnya mereka bekerja sebanyak 81%. Serta ada beberapa karyawan yang bekerja lebih dari satu rumah sakit sebesar 19% serta hanya 6% perawat yang bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini tentunya menjadi perhatian untuk mempertimbangkan pentingnya penerapan *work life balance*.

Beban kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja merupakan tuntutan dalam bekerja yang menghabiskan energi seseorang dalam hal sumber daya psikologis dan waktu (Sadiq, M., 2022). Menpan nomor KEP/75/M.PAN/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah kegiatan yang diselesaikan oleh suatu unit kerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja terjadi ketika tuntutan kuantitas dan kualitas kerja tidak sesuai dengan kompetensi masing-masing dinyatakan dalam jumlah tugas yang membutuhkan pengetahuan khusus. Beban kerja keperawatan dapat menyebabkan ketidakpuasan perawat (Latama dkk, 2022)..

Perawat di rumah sakit memiliki beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik dapat berupa mengangkat pasien, pemangsangan infus, pengamatan tanda

vital pasien, pemasangan oksigen, serta lainnya. Sedangkan beban mental berwujud dalam pekerjaan yang rumit, misalnya dapat berupa mendampingi mental pasien maupun keluarganya, terlebih yang melakukan penanganan yang kritis seperti operasi atau bedah, hingga komunikasi yang baik dan efektif dengan pasien dan keluarganya (Yudi dkk, 2019).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah tenaga kesehatan perawat di Sumatera Barat pada tahun 2021 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 jumlah perawat ada 8.578 orang sedangkan pada tahun 2021 sebanyak 7.457 orang perawat. Melihat fenomena ini tentu berkurangnya perawat dapat mempengaruhi pelayanan dan perawatan terhadap pasien yang berobat.

Lingkungan kerja merupakan keadaan dan kondisi yang dihadapi karyawan selama berada di tempat kerjanya. Sesuatu yang berada di sekitar karyawan seperti ventilasi udara, kebersihan tempat kerja, pencayahaan dan fasilitas penunjang lainnya dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Afandi, P, 2016). Menurut Indra dan Rialmi (2022) Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja dan akan memberikan rasa percaya diri yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja memiliki beberapa prinsip yang akan mempengaruhi kesejahteraan karyawannya, baik itu kesejahteraan fisik maupun mental karyawan. Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan beban yang dihadapi di lingkungan

karyawan bekerja, cara kerjanya serta pengaturan kerjanya baik yang diterapkan pada individu atau kelompok.

RSUD dr.Ahmad Darwis adalah rumah sakit tipe C yang terletak di daerah Suliki dengan jarak lebih kurang 30 km dari pusat kota dan merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Kabupaten Lima Puluh Kota. Rumah sakit terdekat berada di kota Payakumbuh yaitu RSI Ibnu Sina yang berjarak 24,4 km dari RSUD dr Ahmad Darwis Suliki. Visi yang dimiliki oleh RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki yaitu supaya terwujudnya Rumah Sakit Umum Daerah yang menjadi pilihan pertama masyarakat Kabupaten Lima Puluh Kota dan sekitarnya. Dimana tugas RSUD sebagai penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta pengabdian masyarakat.

Tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaannya merupakan tanda bahwa semangat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang akan mempengaruhi produktivitas atau kepuasan kerja dapat dilihat dari ketidakhadiran seorang pekerja.

Tabel 1. 2

Absensi Perawat PNS RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki bulan Juli-Desember tahun 2022

Bulan	Jumlah (Orang)				Jumlah (Orang)
	Libur Dinas Malam	Sakit	Cuti	Izin	
Juni	34	3	11	5	53
Juli	33	1	13	7	54
Agustus	31	3	11	4	49
September	30	4	6	6	46
Oktober	32	3	12	3	50
November	30	4	10	4	48
Desember	35	2	9	6	52
Jumlah	225	20	72	35	352

Sumber: SDM RSUD dr Ahmad Darwis Suliki, 2022

Dapat dilihat pada tabel 1.2 ada 225 orang perawat libur dinas malam, 22 orang perawat yang sakit, 72 orang perawat yang cuti dan 35 orang perawat yang izin selama tujuh bulan. Pada bulan juli total keseluruhan ada 53 orang perawat yang mengambil libur dinas malam, sakit, cuti, dan izin dan bulan selanjutnya absensi perawat mengalami naik turun. Angka absensi perawat yang paling banyak terlihat pada libur dinas malam, terlihat angka libur mencapai 30 orang lebih tiap bulan. Peneliti berasumsi bahwa bahwa tingkat absensi perawat diatas dipengaruhi karena ketidakpuasan perawat dalam bekerja. Data ini diperkuat oleh Dessler (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran baik, aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang memperoleh prestasi, dibandingkan dengan perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya. Namun dapat dilihat dari bahwa catatan

kehadiran atau absensi perawat rumah sakit RSUD dr Ahmad Darwis Suliki masih tergolong tinggi atau kurang baik.

Kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki. Salah satunya dengan melakukan keseimbangan peran perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan perannya di luar pekerjaan. Hal ini menyebabkan perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan data komposisi perawat mayoritas bekerja di RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki merupakan wanita. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perawat dan merupakan perhatian bagi rumah sakit karena perawat dituntut melayani pasien secara maksimal. Selain berperan penting dengan pekerjaannya, mereka juga memiliki peran penting di dalam kehidupan pribadi mereka di keluarga, baik sebagai anggota keluarga maupun menjadi seorang ibu. Untuk itu, fenomena ini menarik bagi peneliti sehingga tertarik mengali lebih dalam lagi bagaimana penerapan konsep *work life balance* berjalan di rumah sakit ini.

Tabel 1. 3

Data Kunjungan Pasien Rawat jalan, Rawat Inap, dan IGD RSUD dr. Ahmad Darwis tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pasien		
	Rawat Jalan	Rawat Inap	IGD
2020	23.869	2.106	4.433
2021	26.626	2.471	3.989
2022	29.459	2.689	4.145

Sumber: SDM RSUD dr Ahmad Darwis Suliki, 2022

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pasien mengalami peningkatan kunjungan dari tiga tahun terakhir. Kunjungan pasien rawan jalan dan rawat inap mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini tentu mengacu pada bertambahnya beban kerja perawat dalam bekerja. Ambil contoh saja bagian rawat inap tahun 2022, dimana kunjungan pasien sebanyak 29.459 orang dengan perawat total keseluruhan yang ada di rumah sakit sebanyak 128 orang perawat. Jika diestimasikan dalam sebulan perawat harus merawat pasien sebanyak 19 orang. Melihat jumlah ini bisa dikatakan beban yang di tanggung perawat RSUD dr Ahmad Darwis cukup berat.

Sejalan dengan wawancara dari beberapa perawat di RSUD dr Ahmad Darwis bahwa dari segi kepuasan, perawat merasa beban kerja yang besar dan berat menyebabkan perawat merasa tidak puas dalam bekerja. Perawat mengatakan beban perawat bukan hanya sekedar merawat pasien yang datang, namun diluar itu seperti menyiapkan administrasi pasien yang keluar masuk, keluhan dari keluarga pasien, logistik ruangan dan lain sebagainya. Pada tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah kunjungan pasien yang harus ditangani setiap tahun banyak namun jumlah perawat yang menangani pasien jumlahnya tetap selama 3 tahun terakhir. Selain itu, pada hari-hari tertentu jumlah pasien mengalami peningkatan yang menyebabkan kapasitas kamar untuk merawat pasien di ruang inap tidak mencukupi. Sehingga perawat akan mencari alternatif kamar ruang inap yang kosong untuk ditempati oleh pasien. Misalnya pasien bedah bisa saja akan memakai ruang inap untuk penyakit paru-paru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memberikan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Workload* terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr Ahmad Darwis Suliki?
4. Bagaimana lingkungan kerja terhadap hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki?
5. Bagaimana lingkungan kerja terhadap hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kerpuasan kerja pada perawat RSUD dr Ahmad Darwis Suliki?
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki.
5. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan sebagai penambah wawasan dan sebagai pedoman bagi penelitian berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan dan pedoman bagi pihak RSUD dr. Ahmad Darwis untuk memberikan yang terbaik kedepannya.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel *work life balance* dan beban kerja sebagai variabel independen yang akan mempengaruhi kepuasan kerja

sebagai variabel dependen dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah perawat RSUD dr. Ahmad Darwis Suliki.

1.6 Sistematis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjabarkan dalam lima bab, termasuk beberapa sub-bab, dan membuat penulisan sistematis sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas bagian awal skripsi yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membahas berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diangkat, rangkuman penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik atau metode analisa data penelitian untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan tentang karakteristik sampel penelitian, hasil pengujian hipotesis serta membahas hasil yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan membahas bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan penelitian, serta saran yang berguna untuk penelitian berikutnya.

