

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Untuk memenuhi kebutuhan di bidang kesehatan maka dibutuhkan layanan kesehatan yang dapat diandalkan dan terjamin kualitasnya. Rumah sakit sebagai salah satu lembaga kesehatan bertugas sebagai layanan yang komprehensif dan terintegrasi hal ini sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pelayanan kesehatan yang komprehensif dan terintegrasi meliputi upaya penyembuhan bagi pasien yang sakit, pelayanan konsultasi kesehatan, upaya pencegahan berbagai macam penyakit pasien, dan peningkatan kesehatan pasien.

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan di sektor publik perlu bersikap cermat dan bijak untuk merancang strategi yang tepat. Seiring dengan perkembangan teknologi, pengaruh globalisasi, meningkatnya tingkat persaingan serta perilaku pasien yang semakin cermat dan kritis dalam memilih layanan kesehatan menjadikan rumah sakit untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Dalam Undang-Undang No 44 tahun 2009 Pasal 1 Ayat 1 tentang rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau tenaga kesehatan yang berada di rumah sakit harus menunjukkan pelayanan prima saat bekerja.

Menurut Undang-Undang No 36 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 1 tentang tenaga kesehatan menyatakan bahwa tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Pada rumah sakit, perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam hal pemberian pelayanan, pengobatan dan perawatan kepada pasien. Pemberian

pelayanan kesehatan khususnya terkait layanan keperawatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 tahun 2014 Pasal 1 Ayat 1 tentang keperawatan menguraikan terkait dengan tugas perawat yaitu keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang baik agar pelayanan yang diberikan kepada pasien juga meningkat.

Kinerja karyawan ialah salah satu dasar yang paling dibutuhkan agar dapat mencapai tujuan dan efektivitas suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge (2024), kinerja kerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang ada dengan penuh tanggung jawab. Dalam konteks ini, *work-life balance* dan stres kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Campo et al. (2021) *work life balance* dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, yang kemudian berdampak pada produktivitasnya. Karyawan dengan *work-life balance* yang lebih baik cenderung lebih memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang lebih optimal.

Di sisi lain, stres kerja telah terbukti memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Deng et al. (2019), menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan meningkatkan risiko kesalahan kerja. Hal ini juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Hultén et al. (2022), yang menemukan bahwa stres kerja tidak hanya memengaruhi kualitas kerja, tetapi juga meningkatkan absensi karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan aman secara psikologis dapat membantu karyawan mengelola stres dan menjaga *work life balance* dengan lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memperparah stres dan *work life balance*, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja.

Rumah sakit di Sumatera Barat memegang peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat di provinsi ini, yang memiliki berbagai tantangan geografis dan aksesibilitas. Rumah sakit yang ada di Sumatera Barat, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta, menyediakan layanan

kesehatan dari tingkat dasar hingga spesialis, termasuk penanganan penyakit menular dan kronis yang sering dijumpai di daerah tersebut. Sebagai contoh, Rumah Sakit Paru Sumatera Barat merupakan pelayanan kesehatan yang khusus menangani penyakit paru-paru, seperti tuberkulosis dan asma, yang kebutuhannya cukup tinggi di Sumatera Barat. Disamping itu juga akan terdapat perbedaan antara rumah sakit yang satu dengan rumah sakit yang lain baik dalam hal pelayanan yang diberikan, sumber daya manusianya dan peralatan. Oleh karena itu pemerintah menggolongkan setiap rumah sakit dalam kelas atau tipe rumah sakit yang bertingkat mulai dari Rumah Sakit Tipe A hingga dengan Tipe D. Saat ini, di Sumatera Barat terdapat berbagai Rumah sakit dari Tipe A hingga Tipe D dengan 81 Rumah Sakit yang terdaftar di Kemenkes RI, dengan pembagiannya yaitu antara lain 3 rumah sakit Tipe A, 5 rumah sakit Tipe B, 51 rumah sakit Tipe C, 16 rumah sakit Tipe D.

Rumah Sakit Paru Sumatera Barat sebagai rumah sakit tipe B, pada awalnya ialah Balai Pengobatan Penyakit Paru-Paru (BP4) Lubuk Alung. Balai Pengobatan Penyakit Paru-Paru (BP4) Lubuk Alung, saat ini berubah status menjadi Rumah Sakit Paru Sumatera Barat berdasarkan dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 11 Tahun 2017 tentang Penetapan Status Balai Pengobatan Penyakit Paru-Paru menjadi Rumah Sakit Paru Sumatera Barat. Rumah Sakit Paru Sumatera Barat ini memiliki visi yaitu “Menjadi Pusat Rujukan Penyakit Paru dan Saluran Pernafasan di Regional Sumatera Tengah Tahun 2025.”

Di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, tenaga kesehatan dihadapkan dengan tantangan khusus yang berbeda dibandingkan dengan rumah sakit lainnya. Kompleksitas pekerjaan, beban kerja yang berat, serta kebutuhan untuk menghadapi pasien dengan penyakit pernapasan yang berpotensi kritis menyebabkan tekanan yang tinggi pada perawat yang ada di rumah sakit tersebut. Tekanan ini jika tidak dikelola dengan baik akan berpotensi menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan, dan pada akhirnya menurunkan kinerja perawat tersebut. Selain itu, lingkungan rumah sakit yang dinamis dengan perubahan kondisi pasien yang

cepat dan tuntutan untuk selalu siaga, semakin menambah kompleksitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan bagi karyawan.

Dalam konteks ini, *work-life balance* menjadi salah satu isu penting yang harus dibahas. Thilagavathy & Geetha (2023) mendefinisikan *work life balance* sebagai persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan nonkerja saling terkait dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini. *Work life balance* adalah kondisi kesejahteraan yang ditentukan sendiri dan ditetapkan sendiri yang dapat dicapai atau ditetapkan sebagai tujuan oleh seseorang, yang memungkinkan mereka mengelola berbagai tanggung jawab secara efektif di tempat kerja, di rumah, dan di komunitas mereka dan melakukannya tanpa kesedihan, stres, atau dampak negatif. *Work life balance* sangat penting, terutama di sektor kesehatan yang karyawannya seringkali diharuskan bekerja di luar jam kerja normal. Ketika karyawan tidak mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut, berbagai masalah akan muncul, seperti penurunan kesehatan mental dan fisik, produktivitas menurun, hingga meningkatnya tingkat absensi.

Tabel 1. 1 Absensi Perawat Rumah Sakit Paru Sumatera Barat Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah									
	Sakit	Persentase	Izin	Persentase	Cuti	Persentase	Terlambat	Persentase	Hadir	Persentase
2020	102	0,41	272	1,1	741	3	367	1,49	23597	95,49
2021	592	2,76	451	2,1	498	2,32	327	1,53	19885	92,81
2022	183	0,86	416	1,96	703	3,31	1295	6,09	19966	93,88
2023	123	0,45	374	1,37	825	3,02	626	2,29	26006	95,16
2024	293	0,73	238	0,59	1331	3,3	892	2,21	38453	95,38

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, 2025

Dapat dilihat pada tabel 1.1 berdasarkan analisis data yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat pada tahun 2025, ditemukan adanya indikasi permasalahan dalam kedisiplinan kehadiran. Meskipun tingkat kehadiran secara umum tergolong tinggi dengan rata-rata mencapai 94,54%, namun terdapat fluktuasi signifikan pada kategori ketidakhadiran seperti sakit, izin, dan cuti dengan kisaran 4,5% hingga 7,08% sedangkan jika ditambahkan dengan keterlambatan mencapai 6% hingga 12%. Angka ini cukup tinggi jika dibandingkan

dengan standar ideal. (Van Vulpen, 2020) menyebutkan bahwa tingkat ketidakhadiran diatas 3% sudah termasuk tinggi, khususnya pada sektor layanan seperti rumah sakit. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan di Prancis menemukan bahwa rata-rata absensi perawat hanya sekitar 0,24% (Moret et al., 2012). Selain itu, dalam penelitian sektor kesehatan publik di Brazil, tingkat absensi perawat berada pada kisaran 5,6% hingga 9,7% yang dianggap cukup tinggi (Sancinetti et al., 2011). Dengan demikian tingkat absensi pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat dapat dikatakan telah melebihi batas ideal.

Salah satu tahun yang menonjol adalah 2021, yang menunjukkan lonjakan absensi karena sakit 2,76% dan izin 2,10%, serta penurunan persentase kehadiran menjadi 92,81%. Selain itu, angka keterlambatan tertinggi tercatat pada tahun 2022 sebesar 6,09%, menunjukkan adanya masalah pada tahun tersebut yang dapat berdampak pada kinerja perawat. Data ini diperkuat oleh penelitian Tanghareonsamut et al. (2022) yang mengatakan bahwa kinerja bergantung pada lamanya ketidakhadiran. Penyakit ringan atau kondisi akut menyebabkan ketidakhadiran. Cuti sakit memungkinkan seseorang untuk pulih dan kembali bekerja secara normal. Semakin parah penyakitnya, semakin lama atau semakin sering ketidakhadiran karena sakit. Konsekuensi dari periode yang lebih lama atau lebih sering ketidakhadiran karena sakit adalah ketidakaktifan, stres atau suasana hati yang tertekan dan penurunan keterampilan kerja. Status kesehatan yang buruk memengaruhi kesehatan fisik dan mental, sehingga karyawan tidak dapat melakukan tugasnya secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, ditemukan bahwa beban kerja yang mereka jalani melebihi batas normal yang ditetapkan pemerintah. Perawat tersebut menyampaikan bahwa dalam satu bulan mereka dapat bekerja selama seratus tujuh puluh hingga seratus tujuh puluh dua jam. Sementara menurut ketentuan Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) jam kerja efektif bagi aparatur sipil negara hanya sekitar seratus lima puluh jam per bulan. Ketimpangan ini menunjukkan adanya beban kerja yang berlebih sehingga

berpotensi mengganggu *work life balance*. Perawat juga menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi seringkali menyebabkan mereka harus mengambil cuti sakit atau izin karena kelelahan akibat jam kerja yang panjang. Hal ini tercermin dalam data absensi yang menunjukkan frekuensi izin, sakit, dan keterlambatan yang cukup signifikan selama periode 2020–2024. Dalam jangka panjang, situasi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan perawat, tetapi juga berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Sejalan dengan itu, stres kerja merupakan faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Stres dapat berasal dari berbagai sumber, seperti beban kerja yang berlebihan, hubungan interpersonal yang buruk, hingga minimnya dukungan dari manajemen (Kaur, 2024). Hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat menunjukkan bahwa tingkat stres kerja cenderung tinggi. Hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan dalam merawat pasien dengan penyakit paru-paru, yang memiliki risiko penularan tinggi serta memerlukan perhatian dan penanganan khusus. Perawat mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak hanya mencakup kecepatan dan ketepatan dalam memberikan pelayanan, tetapi juga kewaspadaan tinggi terhadap risiko penularan penyakit, khususnya ketika menangani pasien tuberkulosis aktif. Di sisi lain, mereka diharuskan untuk senantiasa bersikap ramah dan sabar kepada pasien. Kombinasi tuntutan tersebut menimbulkan beban kerja yang melelahkan, baik secara fisik maupun mental. Perawat tersebut juga menyoroti kurangnya waktu istirahat yang memadai, terutama saat jumlah pasien meningkat tajam. Kondisi ini semakin diperparah ketika mereka harus menggantikan rekan yang izin atau sakit, sehingga beban kerja terasa tidak proporsional. Kombinasi antara tekanan fisik dan emosional tersebut menimbulkan kelelahan berlebih, yang dalam jangka panjang berdampak pada penurunan semangat kerja dan fokus dalam memberikan pelayanan ke pasien.

**Tabel 1. 2 Dinamika Pertumbuhan Pasien dan Perawat RSUP Sumatera Barat
tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien			Total Pasien	Pertumbuhan Perawat	Pertumbuhan Pasien	Keterangan
		Rawat Jalan	Rawat Inap	IGD				
2020	40	11.954	1.092	1.953	14.999	-	-	-
2021	40	8.322	996	1.896	11.214	0%	-25,2%	Pasien turun, perawat tetap
2022	37	11.752	1.230	2.198	15.180	-7,5%	+35,3%	Pasien naik lebih cepat, perawat berkurang
2023	70	14.542	1.854	2.567	18.963	+89,1%	+24,9%	Perawat naik pesat, pasien juga melonjak
2024	72	14.892	1.984	2.831	19.381	+2,8%	+3,9%	Pasien naik lebih cepat dibandingkan perawat

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, 2025

Dari tabel 1.2 berdasarkan data yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 terjadi penurunan jumlah pasien sebesar 25,2% sementara jumlah perawat tetap, sehingga beban kerja relatif lebih ringan dibanding tahun sebelumnya. Namun pada tahun 2022, jumlah pasien melonjak hingga 35,3% sedangkan perawat justru berkurang 7%. Kondisi ini menandakan beban kerja yang meningkat drastis pada perawat, yang berpotensi menimbulkan stres kerja akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pelayanan dan kapasitas tenaga yang tersedia (Zabin et al., 2023).

Pada tahun 2023 terjadi penambahan besar jumlah perawat 89,1% untuk mengimbangi kenaikan pasien sebesar 24,9%. Meskipun hal ini dapat mengurangi tekanan kerja individu, tetapi lonjakan tenaga kerja baru juga dapat menimbulkan tantangan dalam penyesuaian sistem kerja, koordinasi, dan adaptasi organisasi (Blanco-Fernández et al., 2022). Sementara pada tahun 2024 tren pasien masih meningkat 3,9% lebih cepat dibanding pertumbuhan perawat yang hanya sebesar

2,8%, sehingga kembali menimbulkan potensi peningkatan beban kerja. Ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan pasien ini menjadi faktor penting yang memengaruhi stres kerja. Stres kerja yang berkelanjutan dapat berdampak pada turunnya konsentrasi, meningkatnya risiko kesalahan dalam pelayanan, dan menurunnya kualitas kinerja (Zabin et al., 2023).

Hal ini juga dapat dilihat sepanjang tahun 2024 melalui rasio perawat dan pasien pada masing-masing unit pelayanan di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat.

Tabel 1. 3 Rasio Perbandingan Jumlah Perawat dan Pasien Tahun 2024

Bulan	Jumlah Perawat			Jumlah Hari Perawatan			Rasio		
	Rawat Jalan	Rawat Inap	IGD	Rawat Jalan	Rawat Inap	IGD	Rawat Jalan (1:30)	Rawat Inap Umum (1:2)	IGD (1:2)
Januari	12	43	17	1.220	375	235	1:101,6	1:8	1:14
Februari	12	43	17	1.242	387	228	1:103,5	1:9	1:13
Maret	12	43	17	1.245	299	230	1:103,7	1:6,9	1:13,5
April	12	43	17	1.246	380	234	1:103,8	1:8,8	1:14
Mei	12	43	17	1.248	441	243	1:104	1:10,2	1:14
Juni	12	43	17	1.252	362	245	1:104,3	1:8,4	1:13,6
Juli	12	43	17	1.250	447	240	1:104,1	1:10,4	1:14
Agustus	12	43	17	1.246	411	232	1:103,8	1:9,5	1:16,5
September	12	43	17	1.240	345	225	1:103,3	1:8	1:13
Oktober	12	43	17	1.233	397	236	1:102,7	1:9	1:13,8
November	12	43	17	1.240	335	238	1:103,3	1:7,7	1:14
Desember	12	43	17	1.230	427	245	1:102,5	1:10	1:14,4

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, 2025

Tabel distribusi rasio perawat dan pasien per bulan sepanjang tahun menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara jumlah tenaga perawat dengan beban hari perawatan pasien masih cukup signifikan. Pada unit rawat jalan, rasio perawat-pasien berada pada kisaran 1:94,6 hingga 1:104,3, yang berarti jauh lebih tinggi dibandingkan standar ideal 1:30. Unit rawat inap menunjukkan rasio 1:6,9

hingga 1:10,4, meskipun lebih mendekati standar ideal 1:2, tetap mengindikasikan overload. Sementara itu di unit IGD, rasio berada pada kisaran 1:13 hingga 1:16,5, yang juga jauh melebihi standar ideal 1:2. Data ini memperlihatkan bahwa beban kerja perawat relatif konsisten tinggi sepanjang tahun. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, penurunan kinerja, serta kualitas pelayanan kesehatan yang tidak optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, termasuk perencanaan kebutuhan tenaga berbasis beban kerja dan redistribusi tenaga antar unit, untuk mendekatkan rasio aktual pada standar normatif yang ditetapkan (Ilyas, 2019).

Penilaian kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat dengan status ASN, secara formal dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Capaian SKP memang sering kali menunjukkan angka yang tinggi untuk setiap tahunnya. Namun, hal ini belum tentu merepresentasikan kondisi kerja yang sesungguhnya dilapangan (Tarigan et al., 2025).

Tabel 1. 4 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Tahun	Unit Ruangan	Target Pasien	Realisasi Pasien	Persentase
2021	Paru	400	454	113,5%
	IGD	580	620	106,9%
	Poli	540	620	114,8%
2022	Paru	420	526	125,2%
	IGD	640	690	107,8%
	Poli	620	706	113,9%
2023	Paru	525	525	100%
	IGD	750	790	105,3%
	Poli	780	810	103,8%
	ICU	280	300	107,1%
	Penyakit Dalam	395	425	107,6%
2024	Paru	576	620	107,6%
	IGD	860	902	104,9%

Tahun	Unit Ruang	Target Pasien	Realisasi Pasien	Persentase
	Poli	880	910	103,4%
	ICU	324	360	111,1%
	Penyakit Dalam	420	556	132,4%

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 melalui data yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat tersebut target pasien yang merupakan indikator penilaian kinerja dan menjadi bagian penilaian sasaran kinerja pegawai setiap tahunnya melebihi tingkat capaian target pasien yang telah ditetapkan. Namun, meskipun secara administratif mencerminkan keberhasilan pencapaian kinerja, kondisi ini tidak sepenuhnya menggambarkan realita kerja di lapangan terutama dalam aspek pelayanan langsung kepada pasien. Hal ini tergambar dari data kepuasan pasien pada tahun 2024 yang cenderung fluktuatif.



Gambar 1. 1 Survey Kepuasan Pasien Tahun 2024

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat, 2025

Data yang bersumber dari bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Paru Sumatera Barat tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pasien cenderung mengalami fluktuasi. Hal ini dapat mencerminkan adanya ketidakkonsistenan dalam mutu pelayanan yang diterima oleh pasien baik dari sisi teknis medis maupun

interaksi antarpribadi dengan tenaga kesehatan, khususnya perawat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pencapaian target administratif seperti sasaran kinerja pegawai tidak selalu berbanding lurus dengan persepsi dan pengalaman pasien selama menerima layanan. Sasaran kinerja pegawai lebih menekankan pada pemenuhan tugas dan volume kerja, sementara aspek empati, komunikasi, dan kenyamanan pasien sering kali tidak tergambar dalam penilaian tersebut (Thaliah et al., 2024). Berdasarkan wawancara dengan perawat yang menyampaikan, kami memang rutin memenuhi target sasaran kinerja pegawai tiap bulan, namun banyak hal kecil seperti komunikasi ke pasien atau dalam pemberian penjelasan, yang tidak tercatat dalam sasaran kinerja pegawai. Senada dengan itu, beberapa pasien dalam kotak saran menyampaikan bahwa penjelasan yang diberikan perawat sering kali sulit dipahami.

Penilaian kinerja perawat pada dasarnya tidak dapat sepenuhnya disimpulkan hanya dari pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dalam konteks pelayanan kesehatan, kepuasan pasien juga menjadi bagian penting dalam menilai kualitas kinerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, untuk mendapatkan gambaran kinerja perawat yang lebih utuh dan akurat, penting untuk mengaitkan capaian formal seperti SKP dengan tingkat kepuasan pengguna layanan (Thaliah et al., 2024).

Namun, dampak dari *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak sehat justru dapat memperkuat dampak negatif dari stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, ketika kondisi lingkungan kerja ditata secara optimal melalui pembagian tugas yang seimbang, fasilitas kerja yang mendukung, serta hubungan kerja yang terbuka dan suportif dan beban kerja yang berat dapat diminimalkan. Hal ini dapat membantu mengurangi dampak negatif stres dan memperbaiki *work life balance*. Lingkungan yang kondusif juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, sehingga mereka mampu memberikan pelayanan terbaik meskipun berada dalam tekanan tinggi (Kaur, 2024). Oleh karena itu, keberadaan lingkungan kerja menjadi aspek krusial dalam

memahami sejauh mana *work life balance* dan stres kerja berdampak pada kualitas kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan antara *work life balance* dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan antara *work life balance* dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Paru Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Bagi pihak akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan kajian di masa mendatang terkait, pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja dengan lingkungan sebagai variabel moderasi pada perawat Rumah Sakit Paru Sumatera Barat dan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baru bagi pembaca.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Rumah Sakit Paru Sumatera Barat dalam memperhatikan *work life balance* dan menangani stres kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi tambahan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik di Rumah Sakit Paru Sumatera Barat.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Objek dari penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Paru Sumatera Barat dengan menggunakan variabel *work life balance* dan stres kerja sebagai variabel independen yang akan mempengaruhi kinerja sebagai variabel dependen dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam Penulisan, sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bab diantaranya:

BAB I 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.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan kerangka teori, yang nantinya merangkum teori yang berhubungan dengan judul penelitian yang akan diteliti dan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan bagi penulis serta hipotesis dan kerangka 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 analisis data penelitian untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan uraian dari hasil temuan yakni karakteristik responden serta hasil dari analisis data untuk membuktikan hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian, serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya.