

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan atau tempat pelayanan jasa medis yang berperan penting di kehidupan bermasyarakat, meliputi proses upaya penyembuhan dan pemulihan pasien yang dilakukan oleh tenaga medis profesional. Terdapat berbagai tenaga profesi dan non profesi yang terdiri dari dokter, perawat, ahli gizi, ahli farmasi, dan lain lain (Angelina dkk, 2012). Rumah Sakit tidak hanya bergantung kepada kelengkapan fasilitas yang dimiliki saja, tetapi juga pada kualitas Sumber daya manusia (SDM) ataupun ahli atau tenaga medis yang dimiliki rumah sakit Anjaryani (dalam Ulina Silalahi, 2020). Sumber daya manusia (SDM) berperan krusial di rumah sakit, bertanggung jawab sebagai tenaga pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang jumlahnya paling banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lain dan menjadi komponen penting di dalam rumah sakit adalah perawat, dikarenakan perawat harus siap siaga dalam melayani kebutuhan dan melayani dengan penuh tanggung jawab (Bina upaya kesehatan, Kemenkes 2011).

Tugas seorang perawat dalam Rumah Sakit yakni mengontrol dan mengawasi segala perkembangan kondisi pasien, perawat diharuskan bekerja dengan sistem kerja 24 jam berdasarkan sistem shift, pembagian kerja dalam sistem shift dibagi dalam 3 waktu shift yakni pagi, siang dan malam dengan kisaran waktu kerja sekitar 7-8 jam sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan dalam masing-masing rumah sakit. Jika waktu kerja perawat melebihi dari kapasitas nya, maka akan timbul permasalahan-permasalahan seperti kelelahan atau stress kerja yang berdampak terhadap menurunnya produktivitas kerja perawat tersebut. Selain itu, Rumah Sakit menuntut para perawat harus bekerja secara profesional dalam melayani pasien, dan tingginya tingkat aktivitas yang diperlukan untuk menangani pasien secara signifikan dapat berpengaruh terhadap hasil kerjanya (Nurjanah, 2017). Adanya beban kerja tinggi menimbulkan

diantaranya kelelahan pada perawat, ketidak berhasilan kolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya, komunikasi perawat dengan klien yang tidak baik (Franco Barahama dkk., 2019)

Profesi perawat di dominasi oleh perempuan sebagaimana pernyataan dari Kemenkes RI, (2022) bahwa jumlah perawat perempuan lebih banyak dari pada jumlah laki-laki, jumlah terbesar yakni mencapai 71% perawat adalah perawat perempuan dari 511.191 jumlah perawat yang ada di Indonesia. Data dari Kemenkes yang dikutip pada penelitian Hidayah dkk (2022) yang mengemukakan bahwa perawat perempuan lebih banyak daripada perawat laki laki pada Rumah Sakit Palembang RSUD Cut Meutia. Profesi perawat di dominasi oleh Perempuan dikarenakan pada umumnya Perempuan menginginkan pekerjaan yang terhubung dengan peran perempuan dalam kehidupan sehari-hari dalam ranah domestik diantaranya membersihkan rumah, memasak, merawat dan mengasuh anak yang hal ini cocok dengan pekerjaan pada bidang kesehatan, pelayanan, dokter dan pekerjaan yang lainnya.

Menurut Susanto dkk (2010) perempuan bekerja yang sudah berumah tangga, maka otomatis memiliki peran ganda, baik dalam lingkungan keluarganya maupun lingkungan pekerjaan, seperti pada profesi perawat perempuan yang telah menikah harus pandai mengatur waktu baik untuk keluarganya maupun pekerjaan yang sudah mereka emban di tempat kerja. Jika salah satu peran tersebut tidak seimbang hal tersebut dapat mengurangi waktu untuk dirinya sendiri. Perawat perempuan dihadapkan pada tantangan untuk menyeimbangkan antara peran di pekerjaan dan peran di keluarga, yang mengharuskan perempuan bisa manajemen waktu dengan baik, komunikasi terbuka dengan lingkungan sekitar, dan dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga. Tidak sedikit dari perawat bekerja melebihi kapasitas, bahkan seringkali perawat melupakan bagaimana perkembangan kehidupan pribadinya dan mengabaikan kepentingan diri sendiri, banyak waktu yang terlewatkan seperti waktu beristirahat, aktivitas untuk berolahraga, waktu berlibur dan lain-lain. karena mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga, hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja perawat. Pada saat bekerja beban pekerjaan perawat terlalu banyak dan jika

perawat tidak bisa menjaga keseimbangan hal ini dapat menyebabkan masalah psikologis perawat akan terganggu seperti mudah frustrasi kehilangan semangat dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Tekanan di dalam pekerjaan merupakan suatu keadaan/kondisi yang meningkatkan terjadinya ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan perawat di tempat kerja. Sehingga bisa menurunkan kepuasan kerja dan juga berdampak pada kinerja. Konsekuensi dari ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaannya meliputi rasa frustrasi, mudah lelah, mudah jenuh/bosan, dan kecenderungan untuk terlibat dalam kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaannya (Franco Barahama dkk., 2019). Maka peran dari manajemen rumah sakit sangat diperlukan, yakni penerapan pada agenda atau program yang dapat membuat pekerjaan perawat terasa lebih nyaman seperti program *Job Sharing* kerja dan banyak lainnya (kurniawan K.A., 2014).

Menurut hasil analisis WHO (2013) bahwa lingkungan kerja perawat di Indonesia, ditemukan bahwa lingkungan kerja perawat masih jauh dari optimal. Beberapa masalah teridentifikasi, meliputi pendapatan yang kurang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh perawat, fasilitas kesehatan yang kurang memadai dan kurang aman bagi staf perawat, rasio perawat pasien yang belum sesuai standar, perlunya penguatan hubungan tim kerja, kurangnya perlindungan kesehatan di dalam pekerjaan, dan beberapa fasilitas yang kurang memadai. Penelitian lain yang dilakukan di Indonesia, seperti yang dilakukan oleh Rochyatun (2011), yang menemukan bahwa di sebuah rumah sakit di Jawa Tengah, tingkat kepuasan kerja perawat rendah akibat kurangnya penghargaan, yang tidak hanya mencakup pada aspek finansial seperti gaji, tetapi juga termasuk penghargaan dalam bentuk pujian dari atasan. Akibatnya, motivasi kerja perawat menjadi rendah, ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi yang berdampak pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional perawat. Perilaku ketidakpuasan perawat dalam bekerja terdapat pada bukti-bukti adanya tingkat absensi yang signifikan, keterlambatan yang sering dalam kedatangan ke tempat kerja, dan tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi, yang semuanya menandakan adanya masalah dalam lingkungan kerja perawat, Selain itu terdapat

ketidakresponsifan yang mencolok dari perawat terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pasien (eka widya, 2007).

Penelitian ini diawali dari wawancara pada beberapa perawat Perempuan yang sudah menikah di salah satu rumah sakit, narasumber mengatakan persyaratan pekerjaan yang tinggi, seperti memiliki tugas terstruktur, jadwal kerja yang ketat, disiplin yang tinggi, dan tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri serta pasien, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam kelompok, dianggap sebagai hal yang sangat diperlukan. Perawat tersebut mengatakan ada rasa jenuh dalam menjalankan pekerjaannya bekerja hanya sekedar menjalankannya tanpa ada rasa semangat dikarenakan banyaknya tugas dan juga setiap hari harus bertemu dengan banyak pasien sehingga mengakibatkan emosi dan energi dalam dirinya terkuras, dan juga kurangnya apresiasi atau motivasi dari atasan.

Perawat lain mengatakan, sebagai perawat yang sudah menikah dalam menjalankan tugas sebagai tenaga medis di rumah sakit meskipun menghadapi aktivitas dan tuntutan pekerjaan yang banyak, perawat perempuan masih memiliki peran yang lain diluar pekerjaannya. Tugas tambahan pekerjaan rumah sebagai seperti mencuci baju, membersihkan rumah, memasak, menyiapkan keperluan anak dan suami masih harus dilakukan, sehingga tidak ada waktu untuk diri sendiri. Adanya beragam peran yang harus dijalani, dapat menimbulkan konflik internal. Terutama ketika pada saat lebih dari dua peran terjadi dalam satu waktu, dan terdapat peran yang menghambat peran lainnya, akan membuat perawat tersebut frustrasi/stres. Perawat tersebut menjadi kurang memiliki waktu untuk diri sendiri seperti hanya sekedar untuk melakukan aktivitas pribadi jarang bisa dilakukan karena sebagai seorang perawat perempuan yang sudah menikah perawat akan menambah peran yang dijalani. Seringkali perawat melewatkan jam istirahatnya karena masih harus mengurus keluarga setelah pulang bekerja, membuatnya kelelahan dan menjadi tidak fokus dan kurang produktif pada saat bekerja. Dan kurangnya komunikasi di dalam rumah tangga juga mengakibatkan pertengkaran sehingga suasana hatinya terbawa sampai pekerjaan. Jam kerja yang panjang berakibat pada kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi. Memiliki dua

peran sekaligus sebagai pekerja dan ibu rumah tangga bukanlah hal yang sederhana. terutama jika sudah memiliki anak. Kehadiran dua peran ini sering kali menyebabkan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban dalam kehidupan rumah tangga.

Hasil wawancara informan lain mengatakan bahwa, dimana peran perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan sangatlah penting, karena mereka memiliki kontak langsung dengan pasien dan keluarganya. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, perawat berkomitmen untuk melindungi dan merawat kesejahteraan pasien dengan penuh dedikasi. Menyebabkan pada saat dirumah perawat tersebut juga masih terbawa suasana ketika bekerja sehingga pikirannya terganggu menjadi tidak fokus dengan diri sendiri karena masih memikirkan pekerjaan dan pasien yang di rawatnya. Hal tersebut lah yang menandakan perawat perempuan yang sudah menikah belum mampu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di tempat kerja, perawat juga kerap menghadapi keadaan yang monoton, jam kerja perawat yang ber ubah ubah, rekan kerja yang kurang bisa di ajak bekerja sama mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja itu muncul, perawat tersebut mengharapkan bisa di tambahkannya tenaga pekerja dan juga memiliki atasan yang baik yang bisa berkontribusi dengan para perawat sehingga dapat mendukung kepuasan dalam pekerjaannya.

Menurut Bustami (2011), kepuasan kerja merujuk pada persepsi psikologis individu terhadap tingkat kepercayaan dan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi, harapan, dan keinginan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja, serta komitmen terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja perawat menjadi elemen krusial dalam menjaga sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit. Berbagai faktor memengaruhi kepuasan kerja, termasuk aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial. Kepuasan tenaga perawat dalam pekerjaannya merupakan hal yang mendorong pencapaian dalam kualitas kinerja dalam layanan kesehatan terhadap kepuasan pasien (De Simone dkk., 2018). Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat melalui perilaku, sikap, dan pola pikirnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Individu yang memiliki hasil pekerjaan yang baik biasanya memiliki kepuasan

kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya, jika perawat merasa tidak puas dalam pekerjaannya hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang di berikan kepada pasien maupun keluarga pasien, dan bisa menurunkan tingkat keselamatan dan kepuasan pasien, dan juga hal ini dapat mengakibatkan absensi kerja, kelelahan, berpindah tempat kerja, dan keinginan untuk meninggalkan profesi keperawatan, karena apabila rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat akan berdampak negatif pada pekerjaannya (Bacha dkk 2015; Robbins dan Judge, 2017).

Perawat diharapkan memberikan kinerja pelayanan terhadap pasien secara optimal dan profesional, meskipun perawat dalam menjalankan tugasnya, sering kali mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karena jam kerja yang tidak teratur dan imbalan/kompensasi yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan apa yang dikerjakan. Beberapa perawat bahkan harus mengambil tambahan jam kerja untuk menggantikan rekan kerja yang absen, yang berakibat meningkatkan risiko kelelahan bagi perawat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja perawat. Faktor seperti antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) serta pengembangan karir juga berpengaruh pada kepuasan kerja individu (Asepta & Maruno, 2017). *Work life balance* tersebut adalah keseimbangan kehidupan dan bekerja untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadinya (Alianto & Anindita, 2008). Maka, prinsip untuk menjaga keseimbangan antara berbagai peran, atau yang dikenal dengan istilah *work life balance*, dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah kepuasan dalam pekerjaan. Pengaplikasian konsep individu yang memiliki keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh perawat selama 24 jam kepada pasien (Risna dkk, 2017). keseimbangan kerja-hidup adalah konsep menggambarkan keahlian perawat perempuan untuk mengelola dan menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dengan kebutuhan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Konsep ini bertujuan untuk mencapai kepuasan yang tinggi di kedua area tersebut, tempat bekerja dan

rumah dengan meminimalkan konflik antara peran yang dijalani (Clark, 2000). Dengan terciptanya *work life balance*, perawat akan memiliki kinerja dan juga kepuasan kerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah keseimbangan kerja-hidup. Perawat harus mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Pemberian beban kerja yang berlebihan tanpa adanya keseimbangan kerja-hidup dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaan, dan ketika kepuasan kerja menurun, kualitas pelayanan dapat terpengaruh dan tujuan rumah sakit mungkin tidak tercapai. Oleh karena itu, keseimbangan kerja-hidup harus dipertahankan untuk mendukung kepuasan kerja, karena tanpa keseimbangan tersebut, kepuasan kerja perawat, kepuasan pasien, dan pencapaian tujuan rumah sakit dapat terhambat (Wolo dkk, 2015).

Peneliti menemukan beberapa fenomena yang terjadi pada lokasi penelitian, dan peneliti ingin mengkaji lebih lanjut mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *job satisfaction* pada perawat Perempuan yang sudah menikah. Hal ini penting dan perlu untuk diselidiki karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah terbukti memberikan dampak yang menguntungkan pada aspek psikologis pekerja, peningkatan kinerja, produktivitas individu, dan kepuasan kerja.

### **B. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, masalah yang akan diteliti dalam kajian ini adalah “Apakah Terdapat Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Perawat Perempuan Yang Sudah Menikah?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh *Work life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada perawat perempuan yang sudah menikah.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan pada penelitian ini dapat memberikan hasil kajian empirik melihat *job satisfaction* perawat yang sudah menikah berdasarkan sudut pandang *work life balance*. Serta Memberikan tambahan wawasan dalam ranah keilmuan Psikologi, terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan variabel dan teori yang diterapkan yakni *job satisfaction*, *work-life balance* tentang pengaruh *work life balance* dengan *job satisfaction* pada perawat perempuan yang sudah menikah.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan wawasan pengetahuan ilmiah tentang pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* kerja perawat perempuan yang sudah menikah. Data dan referensi yang disediakan diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel *work life balance* dan *job satisfaction*.

## E. Keaslian Penelitian

Penulis menggunakan kajian sebelumnya yang dapat menjadi referensi/gambaran kepada peneliti meskipun terdapat perbedaan pada aspek Subjek, Objek, karakteristik maupun Variabel Penelitian. Berikut ini terdapat beberapa Penelitian terdahulu berupa jurnal yang terkait dengan penelitian Penulis :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Nina Suariyanti Dkk (2023). Dengan Judul “Peran Kelelahan Emosional Memediasi Pengaruh *Work Life Balancen* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Yang sudah Berkeluarga”. Variabel yang di teliti adalah Kelelahan Emosional (X1), *Work Life Balance* (X2) dan Kepuasan kerja (Y). Tujuan dari Penelitian ini untuk menganalisis peran kelelahan emosional memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan wanita yang sudah berkeluarga di PT Bank



Pembangunan Daerah Bali cabang Renon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan emosional, kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kelelahan emosional mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon diharapkan mengevaluasi sistem kerja, agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja dalam berbagai situasi. Dilihat dari segi *work life balance*, karyawan wanita cenderung merasa kekurangan waktu bersama keluarga dan temannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Tanjungpura (2021) Ria Astuti (2021) Dengan Judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie”. Variabel yang di teliti adalah *Work Life Balance* (X1), *Burnout* (X2), Kompetensi (X3), Kepuasan Kerja (Y) Tujuan dari Penelitian ini ingin menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Sultan Syarif Mohamad Rumah Sakit Umum Daerah Alkadrie. Subjek dari penelitian ini adalah 338 tenaga kesehatan. Sampel diambil sebanyak 80 perawat. Hasil penelitian menunjukkan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie, *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Sultan Syarif Mohamad Alkadrie.
3. Penelitian yang dilakukan Ulfah (2019) Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Konflik Peran Ganda”. Variabel yang di teliti adalah Kepuasan Kerja (Y1), Dukungan Sosial (Y2), Konflik Peran Ganda (X). penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan

kerja dan dukungan sosial terhadap konflik peran ganda pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah sampel sebanyak 100 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap konflik karyawan yang berperan ganda. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan keluarga terhadap konflik peran ganda karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan Muhammad Zaky Judul (2020). Judul "Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan". Variabel yang diteliti adalah *Work Life Balance* (X) Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2). Tujuan untuk menginvestigasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan melalui metode studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan dan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.