

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan sebuah institusi yang dibangun yang memiliki staf, dan dilengkapi untuk diagnosis penyakit, untuk pengobatan, baik medis maupun pembedahan, bagi yang sakit dan yang terluka dan untuk tempat tinggal mereka yang sakit. Di dalam Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) No. 340 tentang klasifikasi rumah sakit, dijelaskan bahwa rumah sakit dibagi menjadi 2 yaitu rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang menyediakan layanan kesehatan untuk semua orang pada semua bidang dan jenis penyakit. Sedangkan rumah sakit khusus merupakan rumah sakit yang menyediakan layanan utama di satu bidang atau penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, usia, jenis penyakit atau organ.

Rumah sakit umum memiliki misi memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, dan terjangkau dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit di era modern juga berfungsi sebagai pusat penyelidikan dan pengajaran. Wabah COVID-19 baru-baru ini telah dianggap sebagai keadaan darurat kesehatan global. Corona virus pertama kali diidentifikasi di Wuhan, China, pada Desember 2019. Data selanjutnya dijelaskan bahwa secara global, jumlah laporan yang telah dikonfirmasi terus meningkat dengan lebih dari 2.642.826 kematian, di Indonesia sudah mencapai 38.573 kasus kematian (covid19.go.id).

Tenaga medis memiliki peran penting terhadap pandemi COVID-19, mereka menjadi garda terdepan dalam pandemi ini dan dituntut untuk selalu waspada dalam penanganan pasien. Meningkatnya jumlah pasien COVID-19 yang menjalani pengobatan baik rawat jalan maupun pasien COVID-19 yang sudah masuk IGD dan dirawat di rumah sakit, berdampak pada ketersediaan tempat tidur rumah sakit. Tidak semua penderita COVID-19 harus dirawat di rumah sakit. Beberapa dari mereka diperbolehkan pulang sehingga bisa mengisolasi diri di rumah.

Menurut tingkat keparahan gejala, pasien yang menunjukkan gejala sesak napas harus dirujuk ke tempat rumah sakit. Sedangkan pada pasien dengan gejala ringan tidak memerlukan rawat inap atau cukup dengan rawat jalan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI nomor 1165/MENKES/SK/2007/bab 1, pasal 1 ayat 4 “pelayanan rawat jalan adalah pelayanan pasien untuk observasi, diagnosis, pengobatan, rehabilitasi medik dan pelayanan kesehatan lainnya tanpa menginap di Rumah Sakit.”

Pelayanan rawat inap merupakan ruangan yang digunakan untuk merawat pasien. Ruangan ini terdiri dari bangsal-bangsal dan setiap bangsal dihuni oleh beberapa pasien. Para tenaga medis baik di unit rawat jalan maupun rawat inap harus siap memberikan pelayanan bagi pasien selama 24 jam sehari. Tenaga medis berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam memberikan layanan kesehatan untuk meminimalkan kematian akibat COVID-19.

Kondisi inilah yang menyebabkan para tenaga medis lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dibandingkan waktu di luar pekerjaan dan

mereka jarang bertemu dengan keluarganya karena kekhawatiran akan penyebaran virus COVID-19 ke orang lain. Hal lain yang dirasakan para tenaga medis adalah mengalami kelelahan sepulang bekerja karena ketika bekerja mereka harus menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan menahan keinginannya untuk makan, minum dan buang air.

Beban kerja berlebihan yang terjadi pada tenaga kerja salah satunya yaitu di RSUD Karanganyar, menimbulkan dampak bagi tenaga medis. Ini memberi mereka sedikit waktu untuk berinteraksi dengan keluarga mereka. Karena tekanan pekerjaan yang tinggi, seringkali anggota keluarga terabaikan. Selain itu, pekerjaan yang membuat stres menyebabkan kesehatan tenaga kerja memburuk.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar menjadi salah satu rujukan penanganan pasien COVID-19. Dilansir dari Solopos.com sebanyak 18 tenaga medis di RSUD Kabupaten Karanganyar dipastikan positif mengidap COVID-19. Tenaga medis yang terpapar virus ketika merawat suspek COVID-19 (Solopos.com. 18/1/2021). Para tenaga medis ini terlalu sibuk menghadapi pasien yang terus bertambah sampai melupakan kesehatan dirinya, akibatnya mereka kelelahan dan imunitas tubuh mereka menurun sehingga mudah terserang virus.

Di sinilah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi penting. Konsep keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan seorang tenaga kerja untuk menjaga keseimbangan yang baik dalam waktu yang dia berikan untuk bekerja maupun untuk urusan pribadi. *Work-life balance* menurut Hudson (2005:3) memiliki tiga aspek yaitu: Keseimbangan waktu (*Time balance*),

Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*) dan Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*).

Seseorang yang bekerja dua hari dalam seminggu dan menghabiskan sisanya minggu dengan keluarganya mungkin tidak seimbang dalam hal waktu (keseimbangan waktu), tetapi mungkin sama-sama berkomitmen dalam pekerjaan dan peran non-kerja (keseimbangan keterlibatan) dan mungkin juga sangat puas dengan tingkat keterlibatan baik dalam pekerjaan maupun keluarga (keseimbangan kepuasan). Tetapi, seseorang yang bekerja 36 jam seminggu, tidak menikmati pekerjaannya dan menghabiskan sisa waktunya untuk mengejar aktivitas luar yang disukai mungkin memiliki waktu yang seimbang tetapi tidak seimbang dalam keterlibatan dan kepuasan. Jadi, mencapai keseimbangan perlu diperhatikan dipertimbangkan dari berbagai aspek.

Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Risna, Ambo Sakka, dan Irma Yunawati (2017) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan keseimbangan waktu pada kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan keseimbangan keterlibatan pada kepuasan kerja, dan adanya pengaruh signifikan keseimbangan kepuasan pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Uki Yonda Asepta dan Sekar Harumi Putri M (2018), menyatakan bahwa *Work-life balance* berdampak positif terhadap kepuasan kerja

karyawan. *Work-life balance* dan pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian Ranny Poluan (2018) menyatakan bahwa secara simultan *work-life balance*, beban kerja dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Mohammad Tsabit (2019) menunjukkan semakin seimbangan kehidupan pekerjaan tenaga kerja akan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dengan memiliki keseimbangan yang baik, tenaga kerja dapat memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Ini membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja karena tenaga kerja merasa santai dengan komitmen pribadinya. Hal ini juga memungkinkan tenaga kerja untuk memberikan waktu yang berkualitas bersama keluarga untuk menghabiskan liburan, waktu luang, bekerja untuk kesehatannya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan (Uki Yonda Aseptia dan Sekar Harumi Putri M, 2018). Oleh karena itu, *work-life balance* sangat penting bagi tenaga kerja dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Kepuasan kerja adalah keadaan membahagiakan yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dan mengacu pada kenyataan yang ada, hal ini mendorong peneliti untuk meneliti dengan judul: **Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di RSUD Karanganyar).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah di atas, maka terdapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja sebagai variable intervening hubungan antara worklife balance dengan kinerja tenaga kerja?
2. Apakah keseimbangan kepuasan berpengaruh pada kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar?
3. Apakah keseimbangan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar?
4. Apakah keseimbangan keterlibatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar?
5. Apakah keseimbangan keterlibatan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar?
6. Apakah keseimbangan waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar?
7. Apakah keseimbangan waktu berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui peran kepuasan kerja memediasi hubungan *work-life balance* dengan kinerja tenaga kerja.
2. Memahami pengaruh keseimbangan kepuasan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karanganyar terhadap kepuasan kerja tenaga kerja.
3. Memahami pengaruh keseimbangan kepuasan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Karanganyar terhadap kinerja tenaga kerja.
4. Memahami pengaruh keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar.
5. Memahami pengaruh keseimbangan keterlibatan terhadap kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar.
6. Memahami pengaruh keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar.
7. Memahami pengaruh keseimbangan waktu terhadap kinerja tenaga kerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja dari para tenaga kerja yang ada, sehingga untuk masa yang

akan datang, strategi, kebijakan, dan program kerja yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit dapat lebih memperhatikan tingkat *work-life balance*, kinerja dan kepuasan kerja tenaga kerja.

2. Bagi Subjek Peneliti

Dapat memberi dampak pada subjek peneliti sehingga menyadari pentingnya konsep *work-life balance* dan dapat berguna dijadikan referensi dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja tenaga kerja semakin tinggi dan berdampak bagi rumah sakit.

3. Bagi Masyarakat Luas

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sarana edukasi dan informasi terkait penjelasan *work-life balance*, kinerja tenaga kerja dan kepuasan kerja beserta aspek-aspek didalamnya, dan melihat bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan.

E. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai tinjauan pustaka yang melandasi pemikiran, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi penelitian, jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini yang kemudian akan dibahas secara rinci.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan inti dari hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan menjelaskan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN