

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kekuatan dan keberadaan manajemen sumber daya manusia pada saat ini semakin di anggap penting dan disadari oleh suatu organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya pada suatu organisasi yang bisa melebihi sumber daya yang lainnya seperti money, machine, material, method, dan market. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur paling utama dalam suatu organisasi/perusahaan yang berperan sebagai perencana yang mampu melaksanakan rencana dan pihak yang bisa menentukan tujuan organisasi bisa terwujud atau tidak.

Organisasi pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai baik itu dalam bentuk jangka panjang, menengah, maupun pendek. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan jangka panjang seperti mengembangkan organisasi semakin besar dan semakin maju serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia merupakan sumber daya yang berperan aktif dan memiliki peranan penting dalam suatu kegiatan organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia organisasi tidak akan berjalan. Namun organisasi memiliki tujuan tidak hanya berfokus pada pencapaian visi misinya saja tapi disisi lain setiap individu yang dalam organisasi tersebut memiliki tujuannya masing – masing untuk memenuhi kebutuhannya. Karena pada akhirnya individu akan menyelesaikan suatu pekerjaan demi terpenuhinya kebutuhan mereka. Oleh karena itu setiap organisasi harus mampu memikirkan untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut supaya kebutuhan individu tersebut terpenuhi dan mendapatkan kepuasan kerja.

Jobstreet melakukan survey pada pekerja yang mana hasilnya hanya 38% pekerja Indonesia tahun 2020 yang menyatakan puas dengan pekerjaan dan kualitas hidup mereka. Hal ini menggambarkan kurangnya organisasi dapat memenuhi kebutuhan setiap individu yang berdampak pada rendahnya kepuasan kerja.

Menurut Robbins *et.al* dalam Pitasari (2018: 2) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang muncul dari penilaian tenaga kerja. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka, sedangkan orang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan mereka. Berbagai Lembaga di Indonesia melakukan survey kepuasan kerja pada Oktober 2014 dari jumlah 7.623 koresponden 73 % karyawan merasa tidak puas kerja karena beberapa faktor. Kutipan jobstreet salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja 85% dari koresponden tidak memiliki *work-life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi). Maka dari itu menurut Hudson dalam Elfira (2021: 131) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu bentuk kepuasan individu karyawan.

Menurut Lockwood dalam Achmat (2019: 41) *Work-life balance* diartikan sebagai suatu keadaan seimbang dalam dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang individu merupakan sama. Menurut McDonald *et al.* dalam Rondonuwu (2018: 32) tuntutan yang berbenturan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu suatu produktifitas karyawan menjadi rendah dan penurunan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan. Dalam penerapan *work-life balance* mempunyai 3 aspek yang harus diperhatikan antara lain, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu

mengacu pada jumlah waktu yang dicurahkan individu untuk bekerja dan hal – hal di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan Mengacu pada jumlah atau tingkat keterlibatan dimiliki seorang individu di tempat kerja dan dalam hal – hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan mengacu pada kepuasan keseluruhan individu dengan aktivitas pekerjaan dan hal – hal diluar pekerjaan. *Work-life balance* merupakan suatu faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan atau organisasi dalam membuat suatu kebijakan agar kualitas dan komitmen individu tetap terjaga. Selain itu work-life balance yang baik akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi, timbul kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan individu memiliki kualitas hidup yang baik.

Menurut Arifin dalam Ace (2017) *Quality of worklife* adalah persepsi karyawan, mereka ingin merasa aman, puas, dan memiliki kesempatan mampu tumbuh dan berkembang. Menurut Chawla (2015) kualitas kehidupan kerja dapat dipahami sebagai strategi tempat kerja, proses dan kombinasi lingkungan, yang merangsang kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini sejauh mana pekerja dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi. Bernadian dan Russell dalam Fajari Jihan (2020) menganggap *quality of worklife* kebutuhan penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan kepuasan kerja merupakan karakteristik program *quality of work life*. Menurut Nachmias, (1988) *quality of work life* dan kepuasan kerja termasuk ke dalam salah satu bagian dari teori MSDM sebagai upaya mencapai kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Wirawan (2015: 104) Indonesia sebagai negara berkembang yang kehidupan para pekerja/buruhnya masih sangat kecil setiap tahunnya untuk

memperjuangkan nasibnya, maka perlu adanya system QWL di setiap perusahaan industrinya. Faktor yang harus diperhatikan dalam *quality of worklife* yaitu komunikasi (*communication*) pengembangan karier (*career development*) resolusi konflik (pemecahan masalah) keterlibatan karyawan (*employee participation*) kompensasi yang adil, rasa bangga kepada organisasi (*pride*), keselamatan lingkungan kerja, fasilitas yang di dapat (*wellness*), rasa aman atas pekerjaan (*job security*). Menurut Chan dan Wyatt dalam Hadiwijaya (2016) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan yang tinggi jika karyawan merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan perusahaannya karena mereka merasakan *quality of worklife* secara positif di tempat kerja dan *quality of worklife* nya mempengaruhi Kesehatan dan psikologisnya.

Menurut Supartiningsih (2017) rumah sakit adalah suatu organisasi yang dilakukan oleh tenaga medis profesional yang terorganisir baik dari sarana prasarana kedokteran yang permanen, pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien rumah sakit memiliki tingkat keberhasilan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu yang dapat dinikmati dari hasil kerja seperti penempatan, perlakuan, suasana lingkungan kerja, dan balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Selain itu kualitas pelayanan yang baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan rumah sakit yang mana tidak hanya diukur dari suatu kemewahan fasilitas, teknologi yang lengkap, melainkan pelayanan medis yang professional dan maksimal yang diberikan oleh

rumah sakit kepada masyarakat. Salah satu faktor yang paling penting dalam perawatan dan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah tenaga medisnya, salah satu tenaga medis yang ada di rumah sakit adalah perawat.

Perawat adalah salah satu sumber daya manusia yang paling banyak dalam organisasi rumah sakit, perawat merupakan tenaga medis yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang sakit. Perawat dituntut memiliki sikap kesiagaan, dan kesigapan dalam menangani pasien. Peran penting sebagai perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal yang dilakukan oleh rumah sakit selama 24 jam. Selain itu, perawat dituntut harus siap melakukan pekerjaannya dengan pembagian jam kerja yang berbeda – beda maka dari itu perawat memiliki shift kerja yang paling tinggi diantara sumber daya manusia yang lain pada organisasi rumah sakit. Selain itu, konflik pembagian peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kualitas kehidupan kerja menyebabkan tingkat kepuasan kerja para perawat yang bekerja dengan waktu yang cukup panjang. Maka dari itu sisi positif dari kepuasan kerja perawat merupakan faktor yang harus dimiliki dan dijaga oleh perawat, karena perawat yang memiliki kepuasan kerja yang positif akan melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik dan memberikan suatu pelayanan yang baik serta bermutu. Kepuasan kerja perawat dikatakan tidak kalah penting karena perawat merupakan ujung tombak pelayanan yang diberikan rumah sakit dan dapat berdampak pada kepuasan pasien nantinya.

Kepuasan kerja perawat yang diungkap oleh Stamps dalam Mubyl Mutiarini (2020) adalah sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan memandang

pekerjaannya tersebut sebagai sesuatu yang kompleks. Stamps mengidentifikasi enam komponen penting dalam mengukur kepuasan kerja perawat dan membuat skala pengukuran kepuasan kerja perawat yang disebut dengan Index of Work Satisfaction (IWS) diantaranya *Professional Status, Task requirement, Pay, Interaction, Organizational Policy, dan Autonomy*. Menurut penelitian berkarir sebagai perawat di Singapura, Malaysia, Thailand dan Philipina dianggap lebih baik dibanding di Indonesia, Indonesia berada di peringkat 42 dari 63 negara (IMD World Competitiveness Center 2017). Seorang perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja mereka akan mangkir dalam pekerjaannya.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tasikmalaya adalah rumah sakit kelas B non pendidikan harus mengacu terhadap tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang cenderung semakin meningkat mengarah ke pelayanan spesialisik dan kepuasan pelanggan, maka dari itu Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya terus berusaha untuk melengkapi sarana dan prasarana serta sumber daya yang ada. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan secara wawancara yang dilakukan kepada 10 kepala ruangan perawat RSUD. Dr Soekardjo Tasikmalaya sebagai narasumber, mengatakan bahwa mereka belum merasakan kepuasan kerja, 4 narasumber mengaku sering menyampingkan waktu istirahat bahkan tidak menutup kemungkinan mereka sering kehilangan dan melupakan waktu istirahatnya karena jumlah pasien di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya sangat banyak dan membutuhkan perhatian. 5 narasumber memiliki konflik peran antara waktu bekerja dan waktu pribadinya untuk keluarga sistem kerja shift menjadi keuntungan dan kekurangan bagi perawat yang sudah berkeluarga. Shift

malam dan piket di luar hari kerja menjadi kendala antara pembagian waktu untuk keluarga, suami dan anak. 1 narasumber memiliki ketidakpuasan kerja karena faktor lingkungan kerja dimana ruangan dan fasilitas yang mereka dapatkan kurang mendukung. Maka dari itu hasil dari wawancara kepada 10 kepala ruangan perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya dapat disimpulkan bahwa adanya keluhan mengenai keseimbangan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan ketidakpuasan terhadap manajemen rumah sakit dapat menjadi salah satu indikasi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil uraian diatas, penulis akan melakukan penelitian penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh work-life balance dan *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Dr. Soerkardjo Tasikmalaya yang akan disajikan dalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Permasalahan yang dikemukakan diatas, maka masalah pokok yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work-Life Balance* pada Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya
2. Bagaimana *Quality Of Work Life* pada Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya baik parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang muncul dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Work-Life Balance* pada Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya
2. *Quality of Work Life* pada Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya
3. Kepuasan kerja Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya
4. Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya baik parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work-life balance* dan *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh *work-life balance* dan *quality of worklife* terhadap kepuasan kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan bagi perusahaan/organisasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat memberikan kepuasan baik bagi perusahaan ataupun karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai preferensi bagi rekan-rekan mahasiswa dalam melakukan penelitian.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil dari penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya di Fakultas Ekonomi, serta diharapkan dapat menjadi bahan bacaan yang bermanfaat bagi kepentingan akademi.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Rumah Sakit Umum No.33 Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih delapan bulan dimulai dari bulan November 2021 sampai bulan Juni 2022.