

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Identifikasi Masalah

Dunia kerja menuntut seluruh karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan dituntut memiliki kualitas yang baik dalam berbagai aspek untuk menunjang kinerja perusahaan (Sherin Azzahra *dkk.*, 2022). Karyawan adalah aset perusahaan untuk menyusun dan mengimplementasikan strategi (Mariami, 2018). Kemampuan karyawan adalah sumber daya potensial untuk keberlanjutan kompetisi perusahaan (Fareed *dkk.*, 2016). Kemampuan karyawan membantu perusahaan memperoleh keunggulan dibandingkan dengan kompetitornya (Salami *dkk.*, 2020).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, menjelaskan Rumah Sakit adalah perusahaan bersifat padat karya, modal dan teknologi yang memberikan produk utama berupa jasa pelayanan kesehatan. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam proses pemberian layanan dalam industri pelayanan jasa, khususnya bidang kesehatan karena ada kontak langsung antara individu pemberi dan penerima layanan.

Perawat mengacu pada individu yang telah menyelesaikan kursus keperawatan dasar dan dikualifikasikan serta disahkan oleh badan-badan profesional untuk mempromosikan kesehatan yang baik dan memberikan perawatan langsung bagi yang sakit (*World Health Organization*, 2017). Di sebagian besar negara, keperawatan merupakan karyawan terbesar di industri pelayanan kesehatan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2021). Perawat mempunyai waktu kontak dengan pasien lebih lama dibandingkan profesi lain, sehingga mereka mempunyai peranan penting dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Maweikerea, Manampiring dan Toarc, 2021).

Masalah kesehatan mental yang dialami perawat sebanyak 39.1% mengalami gangguan stres, kecemasan, dan depresi (Chew, 2020). Paparan berbagai jenis masalah kesehatan mental menempatkan perawat pada risiko kesehatan psikologis yang buruk, sehingga membawa hasil negatif terhadap produktivitas dan kinerja (Aturrizki, Martini dan Puspitadewi, 2022). Mempekerjakan perawat dengan kesehatan psikologis yang buruk berdampak negatif pada organisasi pelayanan kesehatan. Profesi perawat yang penuh tekanan dan tantangan membuat perawat menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Keseimbangan pekerjaan dan keluarga telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada kesehatan psikologis perawat (Mohamed, Ghaith dan Ahmed, 2022).

Keseimbangan pekerjaan keluarga atau disebut *work family balance* didefinisikan sebagai sejauh mana individu terlibat dan puas dengan pekerjaan dan peran keluarga mereka (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003). Dampak *work family conflict* yang merupakan komponen *work family balance* dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental tenaga kerja (Dewi, Parung dan Artiawati, 2021). Keseimbangan kerja keluarga menghadirkan banyak manfaat bagi individu dan organisasi. Bagi organisasi, *work family balance* meningkatkan produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan (Mayaswari, Sihombing dan Sabudi, 2020). *Work family balance* akan menghasilkan semangat kerja tinggi, perasaan puas terhadap pekerjaan, dan ada rasa tanggung jawab penuh baik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan serta dapat memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal (Maslichah dan Hidayat, 2017).

Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo memerlukan karyawan yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal kepada masyarakat. Kualitas pelayanan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kondisi karyawan. Pengaruh *work family balance* pada karyawan salah satunya bisa dilihat dari kinerja karyawan (Qodrizana dan Musadieq, 2018). Hasil Rekapitulasi penilaian kinerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tingkat kinerja belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2019-2020

Tahun	Jumlah Perawat	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang
2018	121	73	36	12
2019	135	53	79	3
2020	106	40	59	7

Sumber: Data rekapitulasi penilaian perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2020.

Tabel 1.1 diketahui kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo tahun 2020 terdapat nilai cukup sejumlah 59 orang (55,6%) dan nilai kurang 7 orang (6,6%), sedangkan tahun 2009 terdapat nilai cukup sebanyak 79 orang (58,5%) dan nilai kurang sebanyak 3 orang (2,2%), serta di tahun 2018 sebanyak 36 orang (29,7%) dalam kategori cukup dan 12 orang (9,9%) dalam kategori kurang. Berdasarkan penelitian (Herlambang dan Murniningsih, 2020) diketahui bahwa *work family balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work family balance* akan meningkatkan kinerja karyawan (Bataneh, 2019). Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo membutuhkan *work family balance* pada karyawan khususnya perawat untuk menghasilkan kinerja optimal.

1.2 Kajian Masalah

Work family balance memiliki dua komponen yaitu komponen konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan fasilitasi pekerjaan keluarga (*work family facilitation*) (Frone, 2003). Komponen pertama yaitu konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) didefinisikan dalam dua arah meliputi konflik pekerjaan mengganggu keluarga (*work to family conflict*) dan konflik keluarga mengganggu pekerjaan (*family to work conflict*) (Frone,

2003). Komponen kedua yaitu fasilitasi pekerjaan keluarga (*work family facilitation*) didefinisikan dalam dua arah meliputi fasilitasi pekerjaan ke keluarga (*work to family facilitation*) dan fasilitasi keluarga ke pekerjaan (*family to work facilitation*) (Frone, 2003).

Faktor yang berpengaruh terhadap *work family balance* dikelompokkan dalam peran lingkungan dan personal (Frone, 2003). Karakteristik personal sebagai kemampuan individu untuk mengatasi masalah dalam peran pekerjaan maupun dalam peran keluarga, sehingga akan mengurangi kemungkinan terjadinya *work family conflict* (Rantanen, Kinnunen dan Pulkkinen, 2013). *Work family balance* dapat dipengaruhi oleh karakteristik personal (Liu dkk., 2019). Terdapat hubungan karakteristik personal dengan *work family balance* (Gragnano, Simbula dan Miglioretti, 2020). Karakteristik personal mencakup usia, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2014). Semakin bertambah usia maka kemampuan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga juga semakin tinggi (Ginanjar dkk., 2020).

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap *work family balance*. Hasil penelitian menunjukkan dengan pendidikan yang lebih tinggi, *work family balance* yang didapatkan juga lebih tinggi (Marič dan Žnidaršič, 2018). Masa kerja berhubungan dengan *work family balance* karena semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya (Putri dkk., 2019).

Peran lingkungan meliputi keterlibatan perilaku, keterlibatan psikologis, sumber penyebab stres, dan dukungan sosial pekerjaan dan keluarga (Frone, 2003). Keterlibatan perilaku meliputi jam kerja (Frone 2003). Jam kerja dalam

penelitian ini tidak diteliti karena berdasarkan data awal yang diambil melalui wawancara kepada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo bahwa jumlah jam kerja perawat telah sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan pada pasal 77 ayat 1 yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, 2003), dan tidak ada lembur bagi perawat.

Tingkat keterlibatan psikologis dalam peran tertentu (misalnya peran pekerjaan) menyebabkan individu sibuk secara mental untuk peran itu saat berada dalam peran lain (misalnya peran keluarga) (Frone, 2003). Keterlibatan psikologis diwakili oleh keterlibatan peran pekerjaan keluarga (*work family involvement*). Keseimbangan pekerjaan keluarga (*work family balance*) pada dasarnya adalah keterlibatan peran yang sama dalam domain pekerjaan dan keluarga (*work family involvement*) dengan minimal konflik (Handayani dkk., 2015). Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan peran pekerjaan (*job involvement*) memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung pada keluarga dan pekerjaan (Alajmi dan Mansour, 2019).

Sumber penyebab stres memiliki potensi menyebabkan *work family conflict* (Frone, 2003). Sumber penyebab stres bisa berasal dari pekerjaan dan dari keluarga (Frone, 2003). Sumber penyebab stres dari pekerjaan meliputi tuntutan pekerjaan (*work demand*), konflik peran pekerjaan (*work role conflict*), ambiguitas peran pekerjaan (*work role ambiguity*) dan kesulitan pekerjaan (*job distress*) (Frone, 2003). *Work family conflict* yang merupakan

komponen dari *work family balance* biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga (Frone, 2003).

Tuntutan pekerjaan (*work demand*) berpengaruh terhadap *work family balance* (Nikmah, Indrianti dan Pribadi, 2022). Konflik peran pekerjaan (*work role conflict*) berpengaruh terhadap *work family balance* (Sana dan Aslam, 2018). Ambiguitas peran pekerjaan (*work role ambiguity*) berpengaruh terhadap *work family balance* (Sana dan Aslam, 2018). Kesulitan pekerjaan (*job distress*) tidak diteliti dalam penelitian ini karena diyakini oleh peneliti bahwa tuntutan pekerjaan (*work demand*), konflik peran pekerjaan (*work role conflict*), ambiguitas peran pekerjaan (*work role ambiguity*) dapat mewakili sumber penyebab stress dari pekerjaan. Sumber penyebab stres dari keluarga meliputi tuntutan keluarga (*family demand*), konflik peran keluarga (*family role conflict*), ambiguitas peran keluarga (*family role ambiguity*) dan kesulitan keluarga (*family distress*) (Frone, 2003).

Tuntutan keluarga mendominasi karyawan untuk mencapai tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang diinginkan (Brough dkk., 2020). Konflik peran keluarga (*family role conflict*) berpengaruh terhadap *work family balance* (Sana dan Aslam, 2018). Ambiguitas peran keluarga (*family role ambiguity*) dan kesulitan keluarga (*family distress*) tidak diteliti dalam penelitian ini karena tuntutan keluarga (*family demand*) dan konflik peran keluarga (*family role conflict*) dapat mewakili sumber penyebab stress dari keluarga. Karakteristik peran dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kesusahan terkait

peran sehingga menyebabkan individu memfokuskan diri mereka dengan penyebab ketidakpuasan dan kesusahan, hal ini mempengaruhi penurunan psikologis dan fisik (stres dan efeknya) (Frone, 2003).

Dukungan sosial pekerjaan dan keluarga telah diidentifikasi memiliki potensi untuk mengurangi *work family conflict* dan berpengaruh positif pada *work family facilitation* (Frone, 2003). Dukungan sosial pekerjaan dan keluarga meliputi dukungan keluarga dan persepsi dukungan organisasi (Frone, 2003). Penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan *work family balance* (Rabani dan Budiani, 2021). Penelitian menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi *work family balance* karyawan adalah aspek keluarga (Putri, 2021). Studi pendahuluan pada 29 Januari 2022 perawat di RSUD Darmayu Ponorogo diperoleh data awal tingkat *work family conflict* dari 10 responden didapatkan 4 responden kategori tinggi, 4 responden kategori sedang dan 2 responden dalam kategori rendah. Hasil observasi awal diperoleh perawat terlihat lelah dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan diatas dan mengingat bahwa kesehatan psikologis perawat sangat penting untuk industri pelayanan kesehatan, peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang berpengaruh terhadap *work family balance* pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.

1.3 Rumusan Masalah

“Faktor apa yang berpengaruh terhadap *work family balance* perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo?”

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap *work family balance* perawat di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor personal yang meliputi usia, tingkat pendidikan dan masa kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.
2. Mengidentifikasi peran lingkungan yang meliputi keterlibatan psikologis, sumber penyebab stres dan dukungan sosial pekerjaan dan keluarga pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.
3. Mengidentifikasi *work family balance* pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.
4. Menganalisis pengaruh faktor personal terhadap *work family balance* pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.
5. Menganalisis pengaruh peran lingkungan terhadap *work family balance* pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.
6. Menganalisis secara faktor yang paling berpengaruh terhadap *work family balance* pada perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Membuktikan pengaruh faktor personal dan peran lingkungan terhadap *work family balance* sesuai dengan teori Michael R Frone.

1.5.2 Manfaat Terapan

Menjadi sumber informasi mengenai *work family balance* pada pekerja sehingga dapat menjadi salah satu upaya mewujudkan kesehatan mental tenaga kerja.