

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kesehatan ialah hal yang sangat berarti untuk setiap individu dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Tanpa adanya tubuh yang sehat, individu tidak dapat melakukan suatu kegiatan ataupun bekerja untuk melanjutkan kehidupannya. Hal ini menjadikan kesehatan sebagai bagian dari kebutuhan pokok individu disamping kebutuhan primer, sekunder serta tersier. Oleh sebab itu., setiap orang mempunyai hak tersendiri untuk kesehatannya, sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (1) yang menetapkan bahwa: “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”. Dengan kata lain, terciptanya kesehatan pada masyarakat merupakan tanggung jawab pemerintah selaku penyelenggara jaminan kesehatan dan juga sebagai pengelola program kesehatan baik makro atau mikro untuk setiap warga masyarakat.

Salah satu institusi publik dalam bidang kesehatan ialah rumah sakit. Rumah sakit merupakan tempat kegiatan pelayanan medis meliputi, proses upaya penyembuhan dan pemulihan pasien yang dilakukan oleh ahli atau tenaga medis. Pada dasarnya, pelayanan kesehatan umumnya berupa perawatan rawat jalan, rehabilitasi medik, dan gawat darurat. Berdasarkan jenisnya, rumah sakit terbagi menjadi 2 jenis yaitu; Rumah sakit umum ialah rumah sakit yang fokus pelayanan kesehatannya pada seluruh penyakit; dan Rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang fokus pelayanan utamanya pada jenis penyakit atau bidang kesehatan tertentu bersumber pada disiplin ilmu, organ, golongan umur, atau kekhususan lainnya.

Menurut (Sriatmi dkk., 2014) menyatakan bahwa pada dasarnya peran dan fungsi rumah sakit ialah melayani semua pasien secara profesional dengan kualitas pelayanan yang maksimal dan bermutu. Kondisi ini menyebabkan berbagai rumah sakit saling berkompetisi dalam menarik minat dan kepercayaan masyarakat dengan cara menawarkan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas, efisien dan bermutu (Supartiningsih, 2017). Dengan kata lain, kualitas pelayanan jasa kesehatan dapat menjadi tolak ukur bagi masyarakat untuk melihat bagus atau tidaknya sebuah rumah sakit. Selain itu, rumah sakit idealnya tidak hanya mengandalkan kepada kelengkapan fasilitas yang dimiliki saja, tetapi juga pada kualitas Sumber daya manusia (SDM) ataupun ahli atau tenaga medis yang dimiliki rumah sakit (Anjaryani, 2009).

Di rumah sakit, sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai subyek pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Salah satu komponen SDM yang dimaksud ialah perawat. Menurut UU. Republik Indonesia No. 38 tahun 2014 Tentang Keperawatan menetapkan bahwa definisi Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Di Indonesia profesi perawat sangat identik dengan wanita, karena wanita dianggap lebih mumpuni dalam menjalankan tugas-tugas keperawatan. Hal ini sejalan dengan hasil survei. yang dilakukan oleh Gillies pada tahun 2013 yang menyimpulkan bahwa sekitar 60-70% mayoritas tenaga medis yang ada di rumah sakit merupakan perawat wanita. Dengan kata lain, perawat wanita lebih mendominasi ketika melakukan kegiatan perawatan dan melayani pasien.

Tugas seorang perawat di rumah sakit ialah mengawasi dan mengontrol kondisi perkembangan pasien yang berada dalam perawatan. Disamping itu, dalam menjalankan tugasnya, seorang perawat dituntut untuk selalu siap siaga dalam melayani kebutuhan pasien dengan tepat dan bertanggung jawab. Maka dari itu, perawat menjadi komponen penting yang ada di rumah sakit karena perawat merupakan subyek utama dalam memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien selama 24 jam (Nurhayni dkk, 2012).

Implikasi dari sistem kerja 24 jam ini mengharuskan seorang perawat bekerja berdasarkan sistem shift. Pada umumnya, pembagian sistem shift/kerja perawat di Indonesia dibagi menjadi 3 shift yaitu pagi, siang dan malam dengan perkiraan waktu kerja sekitar 8 jam/shift sesuai dengan kebijakan yang ada pada masing-masing rumah sakit. Namun, apabila waktu kerja perawat melebihi dari kapasitas dirinya, maka permasalahan-permasalahan seperti kelelahan atau stress kerja akan timbul dan berdampak terhadap menurunnya produktifitas kerja perawat tersebut. Selain itu, tuntutan dari pihak rumah sakit kepada para perawat untuk bekerja secara profesional dalam melayani pasien, mengakibatkan tingginya aktivitas yang dilakukan untuk menangani pasien secara signifikan berpengaruh terhadap hasil kerjanya (Nurjanah, 2017).

Menurut Luthan (dalam Widodo, 2010) menyatakan bahwa hasil pekerjaan merupakan cerminan persepsi individu dalam memandang seberapa penting pekerjaannya. Hal tersebut berkaitan kuat dengan konsep; kepuasan kerja. Menurut Wether dan Davis (dalam Brahmasari & Suprayetno, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respons terkait kesenangan atau ketidaksenangan yang dirasakan individu berdasarkan pengalaman pribadi pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbin (dalam Nasution, 2012) menjabarkan jika kepuasan kerja adalah respons umum individu terhadap pekerjaannya berdasarkan standar kinerja, kondisi kerja, peraturan dan kebijakan organisasi, serta interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap atau respons umum yang dimiliki individu atas kepuasan yang dirasakan terhadap berbagai aspek didalam pekerjaannya.

Pada umumnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap orang mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang beragam sesuai dengan nilai atau standar yang dianutnya (Handoko, dalam Muayyad & Gawi, 2000). Menurut Sianipar, dkk (2014) individu akan merasakan kepuasan kerja ketika individu tersebut merasakan pekerjaannya itu cocok dengan dirinya dan hal-hal lain seperti gaji dan promosi yang sesuai harapan, mendapat perhatian dari atasan, serta memiliki rekan kerja yang kooperatif.

Kepuasan kerja individu dapat diamati dari perilaku, sikap, dan pola pikirnya terhadap dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Todd, dkk (dalam Widodo, 2010) menyatakan bahwa terdapat dua sikap yang ditampilkan individu pada saat bekerja yaitu, sikap positif yang menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja pada karyawan, dan sikap negatif yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Pendapat lain disampaikan oleh Locke (dalam Munandar, 2014) bahwa individu yang memiliki hasil pekerjaan yang baik dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya individu yang memiliki hasil pekerjaan yang rendah dapat dikatakan mempunyai kepuasan kerja yang rendah juga. Indikator kepuasan kerja seseorang juga dapat ditinjau dari ketidakhadiran, mogok bekerja, dan juga pergantian karyawan yang memicu penurunan produktifitas kerja (Triyanto & Santosa, 2009).

Apabila dikaitkan dengan konteks perawat, kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat dipengaruhi oleh faktor khusus seperti kompensasi, kenaikan jabatan, pengawasan atau supervisi, pengalaman keilmuan, dan penilaian kinerja kerja yang baik (Barahama dkk., 2019). Sedangkan menurut Cortese (dalam Wuryanto, 2010) faktor kepuasan kerja perawat didasarkan pada pekerjaan itu sendiri, interaksi dengan rekan kerja dan atasan, perkembangan tanggung jawab secara otonom, dan interaksi timbal balik dengan pasien dan keluarganya. Selain itu, faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan pengembangan karir juga mempengaruhi kepuasan kerja individu (Asepta & Maruno, 2018).

Dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga medis di rumah sakit dengan aktivitas dan tuntutan pekerjaan yang banyak, seorang perawat tetap memiliki peran yang lain diluar pekerjaannya. Adanya beragam peran yang wajib dijalani ini, dapat menyebabkan konflik internal saat lebih dari dua peran terjadi dalam satu waktu, dan terdapat peran yang menghambat peran lainnya. Kondisi ini sangat umum terjadi pada perawat wanita terutama yang sudah menikah, selain berperan sebagai seorang perawat kesehatan di rumah sakit juga harus menjalankan peran lainnya dirumah baik sebagai seorang istri, ibu, maupun sebagai anggota keluarga.

Menurut Rizkiana (2015) menyatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah domain yang paling penting di dalam kehidupan seseorang, sehingga sering menimbulkan konflik. Konflik yang disebabkan kesenjangan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak kepada hasil produktivitas kerja yang rendah dan penurunan kepuasan kerja (Risna dkk., 2017).

Permasalahan-permasalahan tersebut biasanya muncul ketika perawat tidak bisa menyeimbangkan tugas dari peran-peran tersebut, terutama antara waktu pada saat bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Sebagai contoh, jam kerja yang panjang berakibat pada kurangnya waktu ketika berada dirumah, ataupun melewatkan aktivitas bersama keluarga. Oleh sebab itu, konsep dalam menyeimbangkan berbagai peran atau yang dikenal dengan istilah *Work Life Balance* (WLB) dapat dijadikan solusi atas permasalahan ini. Pengaplikasian konsep *work life balance* dapat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan terhadap pasien selama 24 jam yang dilakukan oleh para perawat (Risna, 2017).

Menurut Moore (2007) *work life balance* adalah kondisi dimana seorang karyawan dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan personal bahkan komitmen lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Singh dan Khanna (dalam Iswardhani, Brasit, & Mardiana, 2019) menyatakan *work life balance* merupakan sebuah konsep berisi pedoman untuk memilah hal yang penting secara tepat antara pekerjaan seperti karir dengan kehidupan personal seperti kebahagiaan, keluarga, dan lingkungan sosial. Dapat disimpulkan bahwa, *work life balance* adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam menyeimbangkan berbagai peran yang dimiliki baik pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Menurut Frame dan Hartog (dalam Moedy, 2013) indikasi perilaku *work life balance* dapat ditinjau dari upaya dan kemampuan individu untuk menyeimbangkan peran antara pekerjaan dengan kehidupan personal, salah satu yang dapat diamati adalah kebebasan dalam memanfaatkan waktu kosong ketika bekerja. Makna dari kata menyeimbangkan dalam konteks ini adalah ketika individu mampu dan berhasil mengelola/mengatur semua tanggung jawab yang dimiliki dari peran-peran yang dijalankan individu tersebut.

Work life balance dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan timbal balik. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik dkk (2019) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *job satisfaction*, dimana individu yang dapat mengatur dan mengelola perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, memiliki tingkatan kepuasan kerja yang baik. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Haar dkk, (2014) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work life balance* individu maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.

Menurut Rondonuwu, dkk (2018) perusahaan atau organisasi perlu menerapkan konsep *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena hal ini berguna terhadap perusahaan atau organisasi sehingga menyadari apabila karyawannya tidak hanya mengalami masalah peran dipekerjaan saja, tetapi juga peran diluar pekerjaan. Perusahaan atau organisasi harus memperhatikan tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawannya agar kepuasan kerja tetap stabil (Asepta, 2017). Oleh karena itu, penting bagi organisasi rumah sakit dalam meninjau dan memonitoring tingkat *work life balance* para perawat yang berdampak kepada tingkat kepuasan kerja perawat tersebut, sehingga citra dan profesionalitas pelayanan rumah sakit tetap terjaga dengan baik.

Apabila dikaitkan dengan situasi di tengah pandemik COVID 19 seperti sekarang ini, kondisi kepuasan kerja dan tingkat *work life balance* yang dimiliki para perawat sangat rentan mengalami penurunan akibat merebaknya wabah ini. Hal ini menyebabkan para perawat bekerja lebih ekstra dan maksimal dalam menangani dan merawat pasien dibandingkan situasi sebelum adanya COVID 19 ini. Menurut beberapa sumber, selama masa penyebaran dan terus meningkatnya angka pasien yang terjangkit COVID 19, salah satu profesi yang terdampak begitu besar baik pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi perawat. Banyak kasus-kasus para perawat seperti kelelahan bekerja akibat 10 jam memakai APD (alat pelindung diri), etika yang lebih ketat dalam melayani kesehatan selama pandemi,

hingga kekhawatiran dalam sisi psikologis dimana para perawat khawatir akan menjadi *carrier* (pembawa) virus setelah bertugas sebagai seorang perawat.

Hal ini didukung oleh kasus-kasus yang dialami para perawat di Indonesia salah satunya adalah kasus yang dialami oleh seorang perawat dari kota Kendari. Selama bertugas dalam menangani dan merawat pasien di masa COVID 19, perawat tersebut rela untuk meninggalkan keluarganya. Peran-peran yang dimiliki perawat tersebut juga menjadi sangat terbatas seperti pada saat ia berinteraksi dengan rekan kerjanya tidak sebebaskan sebelum adanya wabah COVID 19. Perawat tersebut juga menuturkan bahwa selama masa pandemik tidak ada hari libur, karena hari sabtu dan minggu mereka tetap bekerja sebagai perawat perbantuan dalam menangani pasien COVID 19 (Saubani, 2020).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan yaitu pada Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto yang merupakan rumah sakit rujukan penanganan COVID 19, semua perawat yang bekerja harus mengikuti regulasi protokol kesehatan yang berlaku sesuai anjuran dari pemerintah selama masa pandemik seperti sekarang ini. Khususnya pada para perawat yang berdampingan langsung oleh para pasien yang sudah terpapar COVID 19 menyebabkan perawat harus lebih berhati-hati baik dalam melakukan interaksi fisik maupun kontak langsung. Dampak dari situasi ini menyebabkan kondisi yang sangat jauh berbeda dari kondisi biasanya atau kondisi sebelum adanya wabah COVID 19, baik dari segi pekerjaan maupun pada kehidupan pribadi. Para perawat dihimbau untuk mengikuti SOP (Standard Operating Prosedur) yang berlaku mulai dari persiapan sebelum bekerja hingga selesai bekerja.

Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan 2 orang perawat yang merupakan perawat Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto. Narasumber pertama menyatakan bahwa selama satu setengah tahun bekerja di rumah sakit tidak merasakan kepuasan kerja. Hal tersebut disebabkan karena terdapat beberapa kondisi yang menimbulkan ketidakpuasan kerja seperti kondisi dan tipe pekerjaan yang repetitif membuat narasumber 1 jenuh. Tetapi, apabila ditanya seputar *work life balance* sebagai perawat, narasumber 1 menyatakan bahwa ia masih bisa

menyeimbangkan peran-peran yang dimilikinya seperti dapat dan mampu mengatur waktu untuk keluarga, kerabat dan bertanggung jawab atas peran-perannya. Sedangkan hasil wawancara dengan narasumber 2 dengan perawat yang sudah bekerja di rumah sakit selama 20 tahun sangat jauh berbeda. Menurutnya selama bekerja faktor kepuasan kerja seperti gaji, promosi, dan supervisi sangat baik didapatkan. Namun ketika ditanya seputar *work life balance* sebagai perawat, narasumber 2 menyatakan bahwa terdapat kesenjangan peran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, terutama ketika mendapat giliran bekerja pada shift malam. Narasumber 2 menyatakan bahwa sering sekali melewatkan aktivitas bersama keluarga dan kurangnya waktu untuk mendidik ataupun mendampingi anaknya. Dari kedua hasil wawancara diatas, dapat digeneralisasikan bahwa tingkatan *work life balance* dan kepuasan kerja pada setiap individu berbeda-beda, terlebih kedua narasumber yang berprofesi sebagai perawat dengan tuntutan pekerjaan dan waktu pekerjaan yang banyak.

Berdasarkan penjelasan uraian diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Bagaimana tingkatan *work life balance* perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto.
- 1.2.2. Bagaimana tingkatan kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto.
- 1.2.3. Apakah *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto.
- 1.2.4. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, fokus pada penelitian ini adalah dikhususkan hanya pada perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto yang sudah bekerja lebih dari 1 satu tahun pada setiap unit pelayanan kesehatan, dan responden penelitian ini adalah perawat yang bekerja pada ruang instalasi keperawatan rawat inap yang bukan bertugas atau menangani pasien COVID 19.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dimaksudkan untuk dijawab pada penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empirik mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat wanita di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. I R. Said Sukanto.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Memberikan informasi pengetahuan keilmuan terkait pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat.
2. Memberikan pengetahuan yang berkontribusi untuk pengembangan keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi (PIO).
3. Menjadikan referensi ataupun data pendukung untuk penelitian selanjutnya terkait variabel *work life balance* ataupun variabel kepuasan kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Rumah Sakit.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja dari para perawat 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* dan kepuasan kerja para perawat.

2. Bagi Subjek Penelitian.

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

3. Bagi Masyarakat Luas.

Hasil penelitian ini dapat menjadikan sarana edukasi dan informasi terkait penjelasan *work life balance* dan kepuasan kerja beserta aspek-aspek didalamnya, dan melihat bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat.