

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada era pandemi sekarang kesehatan masyarakat sangatlah penting, karena kondisi saat ini yang tidak menentu mengenai wabah atau virus yang telah menyebar dan membahayakan. Terutama pada kondisi pandemi covid-19 sekarang ini yang sedang melanda dunia, tak terkecuali di Indonesia yang telah membawa perubahan situasi dan kondisi yang ada. Kesadaran masyarakat Indonesia semakin meningkat akan pentingnya kesehatan, karena penyakit semakin banyak jenisnya. Itulah alasan masyarakat semakin peduli dengan kesehatan.

Rumah sakit adalah institusi dalam bidang kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyediakan fasilitas rawat inap, rawat jalan dan ruang gawat darurat. Secara sederhananya, rumah sakit dapat diartikan sebagai institusi perawatan kesehatan yang profesional yang pelayanannya disediakan oleh tenaga ahli kesehatan seperti Dokter, Perawat dan lain sebagainya. Di Indonesia sendiri banyak sekali rumah sakit yang mampu menampung para pasien di setiap daerah. Khususnya Kota Bogor sendiri memiliki rumah sakit milik pemerintah dan rumah sakit swasta yang banyak bermunculan. Untuk rumah sakit sendiri memiliki beberapa klasifikasi yaitu rumah sakit umum kelas A, rumah sakit umum kelas B, rumah sakit umum kelas C dan rumah sakit

umum kelas D. Selain klasifikasi rumah sakit, ada pula tujuan rumah sakit yang harus dilaksanakan yaitu melindungi dan mempermudah pelayanan kesehatan bagi pasien, keluarga dan lingkungan rumah sakit. Serta meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.

Sesuai dengan tujuan rumah sakit, maka dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan tujuan rumah sakit demi tercapainya pelayanan kesehatan yang paripurna dengan kinerja karyawan yang terjamin dan mampu memberikan pelayanan terbaik untuk para pasien di rumah sakit. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Jumlah dan jenis sumber daya manusia sebagaimana dimaksud harus sesuai dengan klasifikasi rumah sakit. Rumah sakit harus memiliki data ketenagaan yang melakukan praktik atau pekerjaan dalam penyelenggaraan rumah sakit. Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan rumah sakit, standar prosedur operasional yang berlaku, etika profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien. Oleh karenanya dengan pencapaian pelayanan terbaik maka harus memperhatikan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan kewajiban seseorang karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi agar mampu memberikan kepuasan kepada konsumen dan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan sebuah perusahaan. Apabila dalam perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan mampu bersaing dengan pesaing lainnya disekitar yang sejenis. *Work life balance* merupakan strategi pengelolaan manajemen yang penting dalam memastikan kinerja karyawan serta untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya *Work life balance* adalah sistem yang digunakan oleh perusahaan (termasuk peraturan di dalamnya) yang secara aktif memberikan support kepada pekerja perusahaan agar mencapai sukses di pekerjaan maupun di rumah. Sehingga hal tersebut dapat bermanfaat bagi karyawan dan suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian yang maksimal mengenai potensi yang dimiliki pegawai yang menjadi perhatian pemimpin perusahaan serta mengilustrasikan bagaimana kegiatan individu ketika menyelesaikan pekerjaan dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk itu demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai kinerja yang baik, pada umumnya banyak perusahaan saat ini yang menerapkan program *work life balance*. *Work life balance* merupakan satu dari lima total *rewards* yakni *compensation, benefits, work-life, performance and recognition, development and career opportunities*. Dari setiap elemen tersebut secara kolektif ditujukan untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan melalui keselarasan

nilai antara perusahaan dan karyawannya. Strategi *total rewards* yang efektif akan melahirkan kepuasan karyawan, keterlibatan dan produktivitas yang tinggi sehingga membuka kinerja dan hasil sesuai yang diinginkan. Ketidakseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tidak efisiennya manajemen mengenai *work life balance* dapat menyebabkan konsekuensi yang serius, seperti berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya produktivitas kerja, rendahnya komitmen terhadap organisasi, rendahnya ambisi tentang karir dan kesuksesan, meningkatkan absensi, dan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Sehingga dengan adanya konsekuensi diatas hal tersebut telah muncul dengan adanya beberapa aspek *work life balance* yakni aspek yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu (*WIPL*), aspek yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya (*PLIW*), aspek yang mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja (*PLEW*), dan aspek yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu (*WEPL*).

Peran perempuan dalam pembangunan suatu perusahaan semakin luas. Keterlibatan perempuan dalam dunia kerja dapat menggambarkan tingkat kesejahteraan dan pemberdayaan perempuan. Oleh karenanya sebagai karyawan wanita harus dapat menjaga keseimbangan kehidupan kerja, yang mana merupakan suatu keadaan dimana individu mampu mengatur dan

membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karir pekerjaan. Terutama dalam masa pandemi covid-19 ini yang sangat mempengaruhi sekali kondisi mental pekerja wanita.

Rumah sakit Azra merupakan salah satu rumah sakit milik swasta yang terdapat di Kota Bogor. Dengan memiliki jumlah karyawan yang telah mendominasi pada karyawan wanita dari pada karyawan laki-laki. Seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Perbandingan Jumlah karyawan Rumah Sakit Azra Bogor**

| No.           | Instalasi       | Perempuan | Laki-Laki | Jumlah |
|---------------|-----------------|-----------|-----------|--------|
| 1             | Perawat Poli    | 31        | -         | 31     |
| 2             | Perawat Ranap   | 60        | 3         | 63     |
| 3             | HCU             | 9         | 2         | 11     |
| 4             | Hemodialisa     | 5         | -         | 5      |
| 5             | Vk              | 10        | -         | 10     |
| 6             | OK              | 6         | 4         | 10     |
| 7             | PICU            | 11        | -         | 11     |
| 8             | CSSD            | 1         | 3         | 4      |
| 9             | AO              | 16        | 10        | 26     |
| 10            | Radiologi       | 6         | 3         | 9      |
| 11            | Kasir           | 10        | 6         | 16     |
| 12            | Gizi            | 16        | 21        | 37     |
| 13            | Laboratorium    | 8         | 7         | 15     |
| 14            | Perawat Isolasi | 8         | 2         | 10     |
| 15            | Apotik          | 25        | 6         | 31     |
| 16            | IGD             | 11        | 1         | 12     |
| <b>Jumlah</b> |                 | 233       | 68        | 301    |

Sumber: Hasil survei 2020

Dalam masa pandemi covid-19 ini perusahaan banyak mengeluarkan kebijakan baru yang peneliti temui mengenai hal aktivitas operasional rumah sakit, fenomena yang peneliti temui yaitu karyawan di rumah sakit ini

mengeluhan dalam hal kehidupan kerja yang banyak mengalami perubahan kebijakan yang ada, pengembangan dan peluang karir yang sulit di raih, serta dimana masalah yang sering terjadi yaitu mengenai peran yang telah dialaminya yakni mengalami peran ganda, sehingga harus bisa menjalankan keseimbangan kehidupan kerja dengan *balance*. Hampir sebagian besar karyawan wanita pada rumah sakit Azra Bogor mengalami stres karena tanggung jawab diluar pekerjaan rumah sakit. Namun karyawan masih tetap dapat menjalankan pekerjaannya tetapi juga tidak melupakan tugas-tugasnya di rumah dalam menjalankan kebutuhan keluarganya. Hal tersebut menunjukkan tuntutan keseimbangan yang harus tetap terjaga antara karir dan keluarganya (*work life balance*).

Dengan semakin banyaknya tuntutan dari keluarga. Seperti ketika anak sakit, dan adanya keperluan suami yang mengharuskan pekerja meninggalkan pekerjaannya di rumah sakit. Terlebih timbul adanya waktu tambahan ketika libur dari pekerjaan membuat waktu berkumpul bersama keluarga menjadi kurang, sehingga membuat keluarganya menjadi kurang mendapatkan perhatian dari seorang ibu untuk anak dan istri dari suaminya.

Dan semakin berkembangnya tuntutan yang berasal dari pekerjaan. Pada masa pandemi covid-19 ini mengharuskan karyawan untuk menjaga jarak dengan keluarganya sendiri agar keluarga nya di rumah tetap aman dan sehat, hal tersebut dirasakan memberatkan hati para karyawan. Tidak mengherankan apabila banyak karyawan perempuan pada rumah sakit Azra Bogor yang mengalami konflik sehubungan dengan tuntutan tersebut.

Kondisi ini juga membutuhkan energi yang ekstra. Dimana karyawan mengharuskan memakai APD (alat pelindung diri) lengkap yang mencakup dua jenis masker (masker bedah & masker N95), pelindung mata (*google*), pelindung wajah (*face shield*), sarung tangan medis, sepatu pelindung (*boot*), dan hazmat (gaun medis). Dengan mengenakan APD lengkap seperti diatas tak jarang karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitasnya.

Oleh karena itu perhatian dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa diabaikan begitu saja. Perlu adanya kesepakatan dan dukungan baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan, untuk menguatkan pekerja dalam menghadapi peran yang dijalannya.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Aspek *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi Covid-19”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Terdapat adanya pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi karyawan wanita pada Rs. Azra Bogor Di Masa Pandemi Covid-19.
2. Terdapat adanya kehidupan pribadi karyawan wanita yang mengganggu pekerjaan pada Rs. Azra Bogor Di Masa Pandemi Covid-19.
3. Kehidupan pribadi yang masih belum bisa meningkatkan kualitas kinerja pada pekerjaannya Di Masa Pandemi Covid-19.

4. Dunia pekerjaan yang masih belum bisa mensejahterakan kehidupan pribadi karyawan Di Masa Pandemi *Covid-19*.

### **C. Batasan Masalah**

Batasan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengarah pada konsep indikator *WIPL* menurut Andriani (2017), yaitu kepada waktu, konflik peran dan perasaan emosional. Indikator *PLIW* menurut Andriani (2017), yaitu waktu, perilaku, ketegangan (*stain*), dan energi. Indikator *PLEW* menurut Andriani (2017), yakni dukungan keluarga, kepribadian, dan sikap. Sedangkan untuk Indikator *WEPL* menurut Andriani (2017), yaitu dukungan organisasi, orientasi kerja, jenjang karir, serta iklim organisasi.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah *WIPL* (*Work Interference Personal Life*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*?
2. Apakah *PLIW* (*Work Life Interference Work*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*?
3. Apakah *PLEW* (*Personal Life Enhancement of Work*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*?



4. Apakah *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*?
5. Apakah aspek *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *WIPL (Work Interference Personal Life)* terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *PLIW (Work Life Interference Work)* terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *PLEW (Personal Life Enhancement of Work)* terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *WEPL (Work Enhancement of Personal Life)* terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*.
5. Untuk mengetahui pengaruh aspek *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor Di Masa Pandemi *Covid-19*.

## **F. Kegunaan Penelitian**

### 1. Bagi Perusahaan:

Memberikan manfaat dan masukan bagi Rumah Sakit Azra Bogor dalam referensi dan alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan wanita.

### 2. Bagi Penulis:

Menambah wawasan dan pengalaman bagi penulis mengenai pengaruh aspek *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita pada Rumah Sakit Azra Bogor

### 3. Bagi Akademisi:

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian yang serupa.

## **G. Sistematika Penelitian**

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan secara garis besar sistematika penulisan proposal penelitian ini sebagai berikut:

### **BAB I                      PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dari variabel *WIPL*, *PLIW*, *PLEW*, dan *WEPL* terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Azra Bogor.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.