

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian internal dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kerjasama dari beberapa karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2012,p.6) lebih spesifik mengatakan bahwa, "MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisas.. Unsur (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut simamora dalam Edy Sutrisno (2012,p.5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan keadaan yang dialami oleh karyawannya demi terciptanya keterikatan karyawan atau *employee engagement*.

Employee engagement (keterikatan karyawan) merupakan komitmen emosional dari karyawan untuk perusahaan atau organisasi dan tujuannya sehingga dapat memberikan asumsi bahwa karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggung jawab pada perusahaan. Karyawan saat bekerja tidak hanya mementingkan gaji maupun promosi jabatan melainkan bekerja atas tujuan organisasi Kruse (2012,p.698). Siddhanta dan Roy (2010,p.171) menyatakan bahwa "*employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, dan profitabilitas" maka kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang dapat menciptakan tingginya *employee engagement* (keterikatan karyawan). Dengan terciptanya *employee engagement*, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya, berkomitmen terhadap perusahaan, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan.

Kualitas pelayanan yang optimal tentunya menjadi prioritas bagi setiap perusahaan, salah satunya adalah jasa pelayanan rumah sakit. Rumah sakit merupakan sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya dilakukan oleh dokter, perawat, tenaga non medis dan tenaga ahli kesehatan lainnya. RSUD Azzahra merupakan sebuah rumah sakit umum yang berlokasi di Jalan Kartini No. 109, Kalirejo, Lampung Tengah. Kami mulai membuka balai kesehatan ini sejak tahun 2004 dengan kondisi fasilitas yang sederhana, akan tetapi selalu berkembang dan lebih baik hingga menjadi sebuah rumah sakit umum saat ini. Adapun pelayanan yang diberikan, yaitu IGD (24 Jam), Rawat Inap, Poliklinik Umum, Poliklinik Spesialis, Poli Gigi, Ruang Bersalin (24 Jam), Perinatologi (Ruang Bayi), OK (Kamar Operasi), ICU (Intensive Care Unit dan lain-lain).

Rumah Sakit memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai

dengan kompetensi yang diperlukan di setiap bidang pekerjaannya untuk mencapai tujuannya. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit yang harus berhubungan langsung dengan banyak pasien yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda. Tingkat *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang optimal dari perawat.

Sumberdaya manusia yang terlibat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit terdiri dari multi profesi baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan. Perawat merupakan karyawan terbanyak diantara semua tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam. Perawat di rumah sakit menjadi faktor penentu mutu layanan dan citra rumah sakit, oleh karena itu perawat dituntut selalu profesional dalam menjalankan tugasnya dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan harus memiliki rasa empati terhadap pasien. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah. Untuk menciptakan *employee engagement* yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan hal-hal penting yang dapat mengganggu tingkat *employee engagement* perawat dan bidan, seperti tingkat *work-life balance* dan stres kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*worklife balance*) yang dimiliki oleh perawat, menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menetapkan suatu kebijakan.

menurut Delecta dalam Ganapathi (2016,p.126) *Work-Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Pelayanan jasa Rumah Sakit dengan sistem kerja *shift* dan waktu operasional 24 jam tentunya akan berdampak pada kehidupan pribadi perawat. Perusahaan harus memperhatikan tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja perawat dan bidan agar konflik yang dimiliki perawat mampu diminimalisir. Minimnya konflik yang terjadi dalam diri karyawan akan meningkatkan konsentrasi, semangat, dan antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ketika perawat memiliki konsentrasi tinggi, bersemangat dan merasa antusias dalam melakukan pekerjaannya, maka perawat akan loyal dan merasa terikat dengan pekerjaannya. Ketika perawat loyal dan terikat dalam pekerjaannya maka perawat dan bidan akan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan dan memberikan pelayanan terhadap pasien secara optimal.

Selain tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh perawat stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* karyawan. Menurut Irham Fahmi (2016,p.214) mendefinisikan bahwa "Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Sehingga, ketika perawat mengalami stres kerja dalam menjalani pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada semangat kerja, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Sumber stres kerja dalam profesi perawat dan bidan berhubungan dengan interaksi terhadap pasien dan profesi kesehatan lain. Proses kerja yang monoton dan kewajiban perawat untuk selalu bersikap ramah kepada pasien akan dapat menimbulkan terjadinya stres kerja.

Terjadinya stres kerja tidak bisa dianggap sepele, karena stres kerja dapat menghambat kinerja dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh pada organisasi.

Berdasarkan hasil prasurvey dan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa perawat yang ada di Rumah Sakit Kalirejo mengatakan bahwa pekerjaan perawat itu dibagi berdasarkan *shift* kerja. Jam kerja *shift* terbagi tiga, yaitu *shift* pagi dimulai pada pukul 07.00-14.00 WIB, kemudian *shift* kerja sore dimulai pada pukul 14.00-21.00 WIB, dan *shift* malam pada pukul 21.00-07.00 WIB. Namun walaupun terdapat jam kerja *shift*, sering terjadi *shift* kerja *overtime* yang membuat perawat menjadi kelelahan dalam bekerja. Kelelahan kerja pada perawat yang bertugas pada *shift* malam mengatakan lebih lelah dibandingkan dengan *shift* kerja pagi maupun sore. Kemudian terdapat keluhan lain yang diutarakan oleh perawat, dari segi keluhan fisik, keluhan tersebut seperti pusing, sakit kepala, kelelahan pada kaki, nyeri pada bagian leher dan punggung, susah tidur diakibatkan pola tidur yang tidak teratur. Dari segi keluhan non fisik, adanya perasaan cemas, perasaan mudah panik, kerumitan pendataan pasien yang harus dilakukan dengan teliti. Bahkan perawat memilih sikap untuk acuh tak acuh dengan masalah tidak selesainya dokumentasi ini dikarenakan memang tidak ada pilihan lain dan harus menangani pasien lainnya.

Perasaan mudah panik, cemas, tegang merupakan bentuk stres kerja pada perawat, dengan stres kerja yang berkepanjangan akan memunculkan kelelahan kerja pada perawat dan akan mengakibatkan penurunan kinerja perawat. Dengan pekerjaan *shift* yang ada, juga memungkinkan perawat wanita yang sudah menikah mengalami konflik antara mengurus keluarga dan menolong pasien secara profesional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Ketika perawat bekerja pada *shift* malam maka di pagi hari mereka juga harus mengurus pekerjaan rumah seperti mengurus anak dan lain

sebagainya, sehingga kurangnya istirahat yang membuat perawat merasa kelelahan dalam bekerja dan menimbulkan stres kerja.

Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja itu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja perawat pada rumah sakit. Seorang perawat yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam dirinya maka secara tidak langsung perawat tersebut akan terhindar dari stres kerja, karena adanya rasa akan kepuasan bekerja di rumah sakit tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan terhindar dari stress kerja.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Maka, dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan stres kerja pada perawat wanita. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi, dalam hal ini adalah rumah sakit untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dalam lingkungan rumah sakit, sehingga stres kerja tidak akan terjadi dan produktivitas rumah sakit dapat ditingkatkan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Hubungan keseimbangan kehidupan kerja terhadap stres kerja itu sangat diperlukan untuk menunjang kinerja perawat pada rumah sakit. Seorang perawat yang mempunyai keseimbangan kehidupan kerja yang baik dalam dirinya maka secara tidak langsung perawat tersebut akan terhindar dari stres kerja, karena adanya rasa akan kepuasan bekerja di rumah sakit tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi akan terhindar dari streskerja.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti akan melakukan penelitian dengan **judul Pengaruh *Work Life Balance***

Dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Perawat RSUD Az-Zahra Kalirejo)

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee engagement* perawat dan bidan di RSUD Az-Zahra Kalirejo?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* RSUD Az-Zahra Kalirejo?
3. Apakah *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* RSUD Az-Zahra Kalirejo?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Az-Zahra, Kalirejo Kab, Lampung Tengah.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek ini penelitian ini adalah *work-life balance*, stres kerja, dan *employee management*.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Kalirejo, Kab. Lampung Tengah.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang telah ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Mei 2022 sampai dengan Juli 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan keterlibatan karyawan Rumah Sakit Az-Zahra Kalirejo, Kab. Lampung Tengah.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Employee Engagement* di RSUD Az-Zahra Kalirejo, Kab. Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement* di RSUD Az-Zahra Kalirejo, Kab. Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan Stress Kerja terhadap *Employee Engagement* di RSUD Az-Zahra Kalirejo, Kab. Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan peneliti dari pelaksanaan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja di RSUD Az-Zahra Kalirejo Lampung Tengah.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang telah didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai keseimbangan kehidupan kerja dip perusahaan terhadap karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian

selanjutnya. Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia (SDM), sebagai bahan referensi serta dapat digunakan sebagai acuan karya tulis selanjutnya, dan menambah referensi bagi perpustakaan jurusan manajemen IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagemant Perawat RSUD Az-Zahra Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagemant.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III berisi tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagemant Perawat RSUD Az-Zahra Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

1.6.4 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian, serta pembahasan mengenai Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Dan Stres Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan Perawat RSUD Az-Zahra Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

1.6.5 BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi tentang kesimpulan dan saran-saran yang

diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.