

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk membentuk kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Inimunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien membantu organisasi dan karyawan mencapai tujuan mereka. Salah satu fungsi adanya manajemen sumber daya manusia adalah mengelola faktor manusia dengan baik untuk memastikan hasil kerja yang memuaskan. Untuk mencapai produktivitas perusahaan tentu perlu melalui adanya upaya dan tindakan yang diciptakan oleh karyawan. Upaya-upaya tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri, yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Untuk sektor-sektor lapangan pekerjaan yang didominasi oleh perempuan, salah satunya rumah sakit yang terdapat banyak angkatan kerja wanita. Rumah Sakit adalah sebuah tempat yang sangat mengutamakan dan mengedepankan pelayanan masyarakat. Pelayanan yang baik ini sangat ditentukan oleh para karyawan dan perawat yang bekerja di rumah sakit. Karena hal tersebut, seseorang yang bekerja di rumah sakit, baik karyawan maupun perawat harus dapat melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Selain itu, pelayanan yang cepat dan tanggap juga sangat diperlukan rumah sakit untuk dapat menangani pasien yang datang untuk melakukan pelayanan medis.

Dalam hal ini, peran perawat sebagai orang yang bertugas melayani dan merawat pasien yang datang untuk berobat menjadi salah satu hal yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan sebuah rumah

sakit. Maka suatu rumah sakit haruslah mempunyai tenaga kerja yang profesional untuk menjadi perawat yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu setiap harinya. Namun sebagai seorang wanita, perawat dan juga ibu rumah tangga dan tidaklah mudah dimana harus menjaga, merawat pasien dan juga bertanggung jawab sebagai ibu rumah tangga untuk mengurus suami dan anak. Berbicara tentang perempuan, tidak sedikit kajian yang menyebutkan bahwa perempuan dan anak masih tergolong kelompok hasil rentan yang sering mengalami berbagai masalah, seperti: kemiskinan, konflik, kekerasan, dan sebagainya. Begitu pula dalam bekerja seringkali pekerja wanita memiliki masalah baik internal maupun external, ditambah lagi dengan kodrat wanita khususnya bagi yang sudah berumah tangga yang memiliki peran tambahan dalam hidupnya. Dengan adanya masalah-masalah tersebut maka tentu akan berdampak ke tempat bekerja dan dapat menurunkan kinerjanya di dalam bekerja. Akibatnya tidak jarang perusahaan / organisasi juga merasa dirugikan karena berdampak pada kinerja perawat.

Perawat dituntut untuk bekerja secara profesional, seorang perawat harus tetap setia melayani pasien dengan sabar dan cepat tanggap terhadap segala masalah yang terjadi pada pasien yang datang. Untuk itu dibutuhkan perawat yang profesional dan dapat menangani pasien yang ada. Profesional atau tidaknya seorang perawat, diukur dari kinerja perawat dalam bekerja setiap harinya. Untuk itu Rumah Sakit Ghrasia melakukan penilaian kinerja agar dapat mengetahui dan mengukur kinerja perawat. Menurut teori yang dipaparkan Budiasa, (2021) menyatakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan selama melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah rumah sakit dapat diketahui apabila rumah sakit menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah

dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau mimimnya konflik yang terjadi.

Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, Rumah Sakit Advent Bandar Lampung ialah penyedia layanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit ini berdiri pada tahun 1966 dibawah pengelolaan Yayasan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung dan dioperasikan menjadi pusat medis. Kemudian berkembang menjadi rumah sakit pada tahun 1994, Rumah Sakit Advent Bandar Lampung menyediakan pelayanan medis meliputi pelayanan penunjang medis, pelayanan keperawatan, pelayanan rehabilitas medis, serta pelayanan pencegahan dan peningkatan kesehatan.

Rumah sakit Advent Bandar Lampung yang sebagian besar karyawannya merupakan karyawan wanita. Menurut Panggabean dalam (Ilyas 2020) mengatakan bahwa pekerjaan perawat banyak dipilih oleh wanita dari pada laki-laki karena sifat wanita lebih sabar, lemah lembut dan peduli. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan wanita dalam bekerja ternyata dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan tersebut. Hal ini yang membuat perempuan di percaya untuk memegang jabatan penting di Rumah Sakit seperti menjadi kepala perawat dan lain sebagainya. Rumah sakit Advent Bandar Lampung memiliki jumlah perawat perempuan yang sudah menikah yaitu 113 perawat perempuan. Berikut adalah data jumlah perawat Rumah Sakit Advent Bandar Lampung Tahun 2023 yaitu :

**Tabel 1. 1**  
**Data Jumlah Perawat Perempuan Sudah Menikah**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Kasie.Mutu & Diklat Perawat	1
2.	Karu	5
3.	PPJ	42
4.	MJ	2
5.	Staf perawat	54
6.	Staf obat	1
<b>Total</b>		<b>113</b>

*Sumber data: RS Advent Bandar Lampung*

Berdasarkan Tabel 1.1 Data jumlah perawat Rumah Sakit Advent Bandar Lampung berjumlah 113 perawat yang terdiri dari beberapa jabatan yaitu Kasie. Mutu & Diklat Perawat 1 karyawan perawat, Karu 5 karyawan perawat, PPJ 42 karyawan perawat, MJ 2 karyawan perawat, Staf perawat 54 karyawan perawat, Staf obat 1 karyawan perawat. Dari beberapa jabatan memiliki tanggung jawab pada posisi masing-masing untuk keberlangsungan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dengan meningkatkan kinerja perawat mengupayakan usahanya melebihi dari apa yang perusahaan harapkan serta perawat akan selalu berusaha mengevaluasi untuk bekerja lebih baik dalam kinerjanya. Menurut (Budiasa, 2021) menyatakan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan selama melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, dalam rumah sakit, perawat yang mampu memberikan kinerjanya yang baik akan menjadi salah satu aset bernilai bagi instansi tersebut. Menurut (Budiasa, 2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia ini berperan penting untuk merealisasikan visi, misi dan tujuan suatu instansi. Hal ini karena kinerja perawat mengacu pada sejauh mana perawat berhasil menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan.

Kualitas Kerja, kualitas diukur sebagai sejauh mana mereka memenuhi dan melaksanakan tanggung jawab mereka dalam merawat pasien dengan baik dan efisien, kualitas kerja perawat sangat penting dalam sistem perawatan kesehatan, karena mereka merupakan bagian integral dari tim perawat pasien. Ketepatan Waktu. Kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan atau tugas secara tepat waktu yang telah ditentukan dan secara efektif untuk menyelesaikan tugas lainnya, yang didapati terkadang, perawat harus bekerja lebih lama dari yang dijadwalkan karena *over* pasien atau kebutuhan

mendesak lainnya. Hal ini mengganggu jadwal kerja perawat dan menyebabkan kelelahan yang berdampak pada ketepatan waktu kerja di hari berikutnya. Efektifitas, mengacu pada kapasitas organisasi dalam meningkatkan produktifitas dari setiap unit dengan optimal menggunakan sumber daya yang ada, termasuk tenaga kerja, keuangan dan bahan mentah, bahwasannya yang terjadi perawat sering bekerja dalam tim dengan berbagai profesional kesehatan. Sering terjadinya kegagalan dalam menangani konflik interpersonal atau komunikasi yang buruk dalam tim dapat mempengaruhi kolaborasi yang efektif.

Komitmen ini mewakili kemauan dan tekad seorang karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja, karyawan mengalami *burnout*. Perawat sering menangani tekanan tinggi dalam pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan kelelahan. *Burnout* dapat mengurangi komitmen perawat terhadap pekerjaan, membuat mereka merasa lelah secara fisik dan mental, dan pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas dan kualitas perawatan yang diberikan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses sistematis yang digunakan oleh organisasi atau atasan untuk mengukur, mengayunkan, dan menilai kinerja individu atau tim kerja dalam suatu organisasi. Tujuan dari penilaian kerja adalah tujuan utama yang bertujuan untuk memberikan manfaat baik bagi individu karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Dalam banyak organisasi penilaian kerja juga merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja yang lebih luas, yang melibatkan penetapan tujuan, umpan balik terus-menerus, dan

pengembangan karyawan. Berikut adalah kriteria penilaian kinerja perawat RS. Advent Bandar Lampung.

**Tabel 1. 2**  
**Standar Penilaian Kinerja Perawat RS. Advent**

<b>Kriteria</b>	<b>Mutu</b>	<b>Bobot</b>	<b>Kategori</b>
Ketepatan waktu	A	90-100	Sangat Baik
	B	80-90	Baik
	C	70-79	Cukup
	D	60-50	Buruk
Keseimbangan kepuasan	A	90-100	Sangat Baik
	B	80-90	Baik
	C	70-79	Cukup
	D	60-50	Buruk
Komunikasi	A	90-100	Sangat Baik
	B	80-90	Baik
	C	70-79	Cukup
	D	60-50	Buruk
Kerjasama	A	90-100	Sangat Baik
	B	80-90	Baik
	C	70-79	Cukup
	D	60-50	Buruk
Etika	A	90-100	Sangat Baik
	B	80-90	Baik
	C	70-79	Cukup
	D	60-50	Buruk
Disiplin	A	90-100	Sangat Baik
	B	80-90	Baik
	C	70-79	Cukup
	D	60-50	Buruk

*Sumber data: RS. Advent Bandar Lampung*

Pada tabel 1.2 diatas adalah standar penilaian kinerja perawat RS. Advent Bandar Lampung. dimana dijelaskan untuk penilaian kinerja yang mencapai standar yang baik dimulai dari angka tertinggi yaitu 90-100 penilaian kinerja dengan kategori sangat baik dengan nilai mutunya A, pencapaian standar kinerja 80-90 penilaian kinerja dengan kategori baik dengan mutu B, pencapaian standar kinerja 70-79 penilaian kinerja dengan kategori cukup dengan nilai mutu C sedangkan jika tidak memenuhi standar kinerja yang baik atau rendah mendapatkan nilai 60-50 dengan kategori penilaian Buruk dengan nilai mutu D. Dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai indikator penilaian kinerja yaitu,

Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Kepuasan, Keseimbangan Keterlibatan, Orientasi Pelayanan, Kerjasama, Integritas dan Disiplin. Berikut data penilaian karyawan RS. Advent Bandar Lampung :

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Penilaian Kinerja Perawat RS. Advent Bandar Lampung**  
**Tahun 2020-2021**

No	Kriteria	Rata-Rata Persentase		Kategori	
		2021	2022		
1.	Ketepatan waktu	85%	79%	Baik	Cukup
2.	Keseimbangan Kepuasan	78%	75%	Cukup	Cukup
3.	Keseimbangan Keterlibatan	80%	75%	Baik	Cukup
4.	Orientasi Pelayanan	89%	84%	Baik	Baik
5.	Kerjasama	90%	85%	Baik	Baik
6.	Etika Profesional	89%	84%	Baik	Baik
7.	Disiplin	88%	86%	Baik	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>86%</b>	<b>81%</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>

*Sumber data: Rumah Sakit Advent Bandar Lampung*

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa penilaian kinerja perawat mengalami inkonsistensi yang cenderung mengalami penurunan dari tahun 2021 – 2022. Dapat dilihat pada tahun 2022 unsur yang dinilai mengalami penurunan disemua kriteria dibanding tahun 2021. Penilaian pada kriteria keseimbangan waktu 79%, keseimbangan kepuasan 75% dan keseimbangan keterlibatan ketepatan waktu 75% dengan kategori cukup. Penurunan disemua kriteria penilaian hasil kinerja ini diindikasikan beban kerja yang berlebihan, seperti jumlah pasien yang banyak atau tugas yang kompleks, dapat menyebabkan perawat merasa terlalu terbebani dan Kurangnya pelatihan dan peluang pengembangan karir dapat membuat perawat merasa kurang siap untuk menangani tugas-tugas yang semakin kompleks.

Hal ini bisa mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, yang dapat mengurangi kinerja. Hal tersebut akan menimbulkan dampak buruk pada kinerja perawat Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

Profesional atau tidaknya seorang perawat, diukur dari kinerja perawat dalam bekerja setiap harinya. Untuk itu Rumah Sakit Advent melakukan penilaian kinerja agar dapat mengetahui dan mengukur kinerja perawat. Penilaian kinerja ini juga dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk seluruh karyawan dan juga perawat yang bekerja disana. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap tahunnya untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan dan perawat Rumah Sakit Advent.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Fisher & Bulger dalam (Wardani, Laila Meiliyandrie Indah & Rahmat Firmansyah dalam 2021) *work-life balance* ialah kemampuan setiap pegawai guna memenuhi tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi dalam keluarga secara seimbang. Pada umumnya perawat wanita yang sudah menikah melakukan berbagai tugas, salah satu faktanya yang bisa mempengaruhi kinerja perawat wanita yakni *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan wawancara peneliti kepada perawat dan pemangku kepentingan Rumah Sakit Advent ditemukan permasalahan yang terjadi berdasarkan indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), merujuk pada sejauh mana seseorang dapat mengalokasikan waktu untuk melaksanakan tugas-tugas dan juga berbagai aktivitas baik yang terkait dengan pekerjaannya maupun hal-hal diluar lingkup pekerjaan, namun yang terjadi perawat yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya yang disebabkan karena adanya ketidak seimbangan dalam membagi waktu, antara pekerjaan dan keluarga sehingga muncul permasalahan yang tidak bisa dihindari.

*Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), mengacu pada sejumlah atau tingkat keterlibatan emosional dan tekad seseorang dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, namun yang terjadi perawat sering menghadapi tantangan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang intensif dan kebutuhan keluarga. Perawat seringkali diberikan tugas dan tanggung jawab yang membutuhkan waktu dan tenaga ekstra yang seringkali membuat perawat wanita meninggalkan keluarganya untuk bekerja sehingga menimbulkan stress dan konflik dalam kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan ketidakpuasan dalam banyak aspek kehidupan.

*Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Mengacu pada jumlah tingkatan dalam kepuasan pada individu terhadap kegiatan dalam pekerjaannya maupun non pekerjaannya, yang terjadi perawat merasa beban kerja yang tinggi, termasuk jam kerja yang panjang, tugas tambahan, atau pasien yang terlalu banyak, dapat mengurangi kepuasan kerja perawat. Hal ini dapat menyebabkan perawat merasa lelah dan stres, sehingga sulit untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja pribadi yang sehat.

Maka penting bagi rumah sakit dan pihak terkait untuk mencari solusi dan strategi yang memungkinkan perawat perempuan yang sudah menikah untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang optimal serta dapat memperhatikan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Selain faktor keseimbangan kehidupan kerja banyak faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu konflik pekerjaan keluarga. Menurut Darmawati 2019 konflik pekerjaan keluarga adalah suatu bentuk konflik peran yang sulit diselesaikan karena tuntutan pekerjaan dan keluarga sering menimbulkan konflik. Kehidupan pekerjaan dan keluarga yakni dua aspek yang sangat penting dalam kehidupan seseorang. disisi lain, *Work-family conflict* dapat

timbul saat tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan. Kedua aspek ini, kehidupan kerja dan keluarga memegang peranan krusial dalam kehidupan individu. Menurut Nabila dalam (Kuswinarno, Mudji, dan Novia Indirawati 2021) menyatakan *Work family conflict* terdiri dari tekanan pekerjaan dan keluarga. Ini terjadi karena seseorang tidak seimbang dengan posisinya atau tidak tahu bagaimana menjalankan keduanya. Perawat yang sudah menikah sering mengalami konflik keluarga karena mereka lebih fokus pada pekerjaan daripada keluarga, yang menyebabkan konflik antara pasangan.

Berdasarkan wawancara didapati permasalahan yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan indikator yaitu *Time-based conflict* (konflik berdasarkan waktu), perawat susah membagi waktu antara pekerjaan dan tuntutan sebagai keluarga seperti penugasan tambahan, seorang perawat dapat diberi tugas tambahan atau permintaan darurat yang mengharuskan mereka meninggalkan keluarga. *Strain Based Conflict* (konflik berbasis ketegangan). Seperti perawat memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketika pekerjaan perawat memiliki tuntutan yang tinggi dalam hal stres kerja, tekanan atau beban kerja yang besar perawat membawa ketegangan ini pulang ke keluarga sehingga mempengaruhi suasana didalam rumah. *Behavior Based Conflict* (konflik berbasis perilaku), yang terjadi adanya konflik interpersonal dengan rekan kerja seperti perawat dan rekan kerja karena perbedaan kepribadian, nilai-nilai, atau cara kerja. Misalnya, ketidaksepakatan dalam pendekatan perawatan pasien atau ketidakcocokan dalam gaya komunikasi yang dapat menyebabkan konflik. . Oleh karena itu, masalah ini harus ditangani dalam konteks pekerjaan perawat.

Konflik ini dapat memengaruhi kesejahteraan dan keseimbangan hidup perawat wanita yang sudah menikah, serta dapat berdampak negatif pada kinerja dan rumah tangganya karena mereka dituntut untuk fokus bekerja dan keluarga. Hal ini mengakibatkan terjadinya konflik, keterbatasan waktu dan

perselisihan keluarga antara suami dan istri sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Pernyataan sejalan dengan penelitian dari Ayu Nike Retnowati, Vika Aprianti, & Devi Agustina (2020), Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, & Ali Muhidin (2020) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian Umdatul Fadhila (2020) yang mengutarakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji ulang sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA TERHADAP KINERJA PERAWAT PEREMPUAN YANG SUDAH MENIKAH PADA RUMAH SAKIT ADVENT"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat Wanita yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung 2023 ?
2. Apakah Konflik Pekerja Keluarga berpengaruh terhadap kinerja Perawat Wanita yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung 2023 ?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerja Keluarga berpengaruh terhadap kinerja Perawat Wanita yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung 2023 ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah perawat perempuan yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerja Keluarga Terhadap Kinerja Perawat Wanita yang sudah menikah Pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di Rumah Sakit Advent yang ada di Jl. Teuku Umar No.48, Surabaya, Kec. Kedaton, Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian berlangsung selama waktu yang diperlukan, yang dimulai pada bulan 06 Februari 2023 s.d 06 Maret 2023.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ialah dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Perawat Perempuan Yang Sudah Menikah.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung 2023.

2. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung 2023.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Perawat Wanita Yang Sudah Menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung 2023.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Salah satu keuntungan yang ingin dituju dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.5.1 Bagi IIB Darmajaya**

Penelitian berharap bahwa hasil penelitian ini dapat membantu dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia dengan mempelajari teori Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga. dengan demikian, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian berikutnya, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

### **1.5.2 Bagi Institusi Terkait**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan pegawai di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, terutama berkaitan dengan bagaimana menerapkan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Perawat Perempuan yang Sudah Menikah.

### **1.5.3 Bagi Penulis**

Menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada jurusan Manajemen IIB Darmajaya sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari, memperluas pemikiran dan meningkatkan pemahaman terkait masalah penelitian.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **1.6.1 BAB I Pendahuluan**

Menguraikan latar belakang masalah yang muncul dalam penelitian mengenai perumusan masalah, cakupan ruang lingkup penelitian, tujuan masalah penelitian, dan manfaat penelitian.

### **1.6.2 BAB II Landasan Teori**

Mengemukakan secara singkat teori yang menjadi dasar penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis (dugaan sementara) secara ringkas.

### **1.6.3 BAB III Metode Penelitian**

Bagian ini menjelaskan mengenai teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian, serta hubungan antara variabel, pemilihan sampel, jenis, dan sumber data, serta pendekatan analisis yang dipakai dalam penelitian.

### **1.6.4 BAB IV Hasil Dan Pembahasan**

Bagian ini mengkaji tentang analisis hubungan antara variabel-variabel yang sedang di teliti melalui penerapan metode analisa regresi berganda.

### **1.6.5 Kesimpulan Dan Saran**

Bab ini mengupas rangkuman dari temuan dan analisis data yang dihasilkan dari penelitian, serta memberikan rekomendasi dan langkah perbaikan maupun saran bagi pihak terkait dan pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**