

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Jejak digital memang selamanya terbaca di masa mendatang, terlebih pada masa sekarang yang serba cepat dan terkoneksi tanpa adanya batas antara jarak dan waktu. Seperti halnya pandemi beberapa tahun kebelakang yang menjadikan kebiasaan manusia berubah drastis, kecepatan perubahan yang terbilang memaksakan manusia untuk terbiasa menerapkan kebiasaan baru guna keberlangsungan hidup manusia. Hal itu, menjadi catatan sejarah di dunia dan menjadi peringatan bahwa dunia tidak selamanya baik-baik saja.

Fenomena yang mengiringi kondisi pandemi yakni *quiet quitting* yang mengacu pada sifat dan tindakan dari seorang karyawan perusahaan untuk melaksanakan persyaratan minimum dan tidak menghabiskan lebih banyak waktu, tenaga atau antusiasme untuk melakukan pekerjaannya. Akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pekerja benar-benar berhenti dari pekerjaannya, melainkan hanya melakukan yang perlu dilakukan tanpa ada tujuan untuk mencapai lebih banyak keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya yang kemudian melanjutkan hidup seperti biasanya. Pemicu hal tersebut diantaranya beban kerja berlebih, batas-batas pekerjaan yang tidak memiliki kejelasan, kurangnya dukungan dari sekitar, harapan yang tidak jelas dan lainnya (Sisma, 2022). Istilah *quiet quitting* mulai diperbincangkan di pertengahan tahun 2022 dikarenakan erat kaitannya dengan penurunan kepuasan kerja, istilah tersebut sebenarnya telah ada sejak tahun 2009 yang diperkenalkan oleh *Economist Mark Bolger di Texas A&M Economics Symposium* (Res & Yikilmaz, 2022).

Kondisi dengan fenomena *quiet quitting* sebagian besar dialami oleh generasi millennial yaitu generasi yang lahir pada 1981-1996 berusia 25-40 tahun dan gen z yang lahir pada 1997-2012 berusia 9-24 tahun terhitung pada tahun 2023 (Djkn.kemenkeu.,2021). Seseorang dengan usia tersebut saat ini rentan terhadap periode ketidakpastian dan pencarian jati diri yang dikenal dengan istilah *quarter-life crisis* dimana pada periode usia pertengahan 20-30 tahun, seseorang dihantui perasaan takut dan khawatir terhadap masa depannya, termasuk dalam hal karier, relasi, dan kehidupan sosial. Periode tersebut juga menjadi periode bekerja seseorang baik bekerja dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dan menjadi salah satu penentu perkembangan dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Pengembangan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan peran sumber daya manusia dan manajemen yang menjadi tolak ukur terpenting bagi tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Menurut George R.Terry manajemen merupakan suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Larasati, 2018). Hal itu selaras dengan pendapat James A. F. Stoner yang mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan anggota organisasi dan menggunakan suatu sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai (Larasati, 2018). Mencapai tujuan merupakan suatu kepuasan yang akan diperoleh baik pekerja atau karyawan dan perusahaan atau organisasi dalam kegiatan operasionalisasinya.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap umum yang merupakan sikap khusus diantaranya faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Bintaro & Daryanto, 2017). Kondisi yang berakhir pada titik tidak dirasakannya makna kerja, menganggap pekerjaan sebagai beban maka sumber daya manusia tersebut dapat dikatakan mempunyai kepuasan kerja rendah. Ketika seorang pekerja tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, maka berpeluang terjadinya tekanan psikologis seorang pekerja yang berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja.

Work-life balance atau keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai seorang karyawan yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah dan peran kehidupan lainnya (Ernawati, Sinambela, Dewi, Yani, & Naudalia, 2022). *Work-life balance* harus diterapkan di berbagai lini pekerjaan sebagai bentuk untuk menyeimbangkan kehidupan bagi karyawan yang sedang bekerja sehingga dapat menurunkan stres yang berlebih. Selain itu, penerapannya dalam dunia kerja dapat memberikan karyawan rasa kepuasan kerja dan tidak lagi menganggap pekerjaan sebagai beban melainkan hal yang menyenangkan untuk dilakukan disamping tujuan mereka bekerja untuk pemenuhan kebutuhan. Kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan peran pekerjaan di perusahaan atau organisasi dan keluarga tersebut dapat dikatakan sebagai kurangnya praktik dari penerapan *work-life balance* sehingga menimbulkan penurunan kualitas kerja dan kepuasan kerja. Selain *work-life balance* yang mempengaruhi kepuasan kerja, *burnout* atau stres kronis juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai *work-life balance* maka akan efektif menurunkan nilai *burnout*.

Burnout adalah kondisi stres kronis dimana pekerja merasa lelah secara fisik, mental dan emosional dikarenakan pekerjaannya. *Burnout* itu sendiri ditandai dengan beberapa hal diantaranya kelelahan fisik, dimana mereka yang mengalami *burnout* akan selalu merasa kekurangan energi dan cepat merasa lelah. Selanjutnya ditandai dengan kelelahan emosional, depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaan rutinitasnya. Mereka yang mengalami *burnout* akan sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental secara jelas (Pratiwi, 2020). Sehingga jika organisasi ingin mencapai kepuasan kerja maka *work-life balance* dan *burnout* harus diperhatikan, adapun salah satu bentuk dari organisasi ialah rumah sakit.

Rumah sakit dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang di dalamnya menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Dijelaskan pula menurut *American Hospital Association*, rumah sakit adalah suatu alat organisasi yang terdiri dari tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Siadari, 2018).

Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya merupakan salah satu dari 13 rumah sakit umum dan merupakan salah satu rumah sakit tipe D yang ada di Kota Tasikmalaya. Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda yang berada dibawah naungan PT Prasetya Mulia didirikan oleh para pendiri yaitu Dr. H. Triono Eddy

Mulianto, Sp OG dan Ny. Hj. Dwi Ratna Kartika, SH. Rumah sakit ini menangani pelayanan untuk bayi, pelayanan untuk dewasa serta pelayanan penyakit menular serta terdapat 100 tempat tidur pasien dan terdapat dokter umum, dokter spesialis dan perawat sebagai karyawan yang bekerja didalamnya.

Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya diharapkan untuk selalu siap siaga dalam memberi pelayanan yang baik pada seluruh pasien. Tentu hal tersebut membutuhkan pengorbanan dari setiap perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya. Sehingga perawat diharuskan dapat menyeimbangkan jam kerja dengan jam lainnya contoh keluarga dan hobi, supaya dapat terhindar dari kondisi bosan atau stres akibat rutinitas pekerjaan.

Hasil survei awal serta wawancara dengan HRD dan kepala perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya, diperoleh informasi beberapa perawat yang mengambil cuti lebih dari satu kali dalam sebulan karena alasan sakit. Kepala perawat juga menyebutkan bahwa terkadang dijumpai perawat kurang fokus dalam menjalankan tugasnya, seperti melamun dan terjadi keterlambatan pemeriksaan rutin pasien rawat inap terutama pada perawat dengan jam kerja malam. Hal itu mengindikasikan adanya kelelahan fisik yang terjadi pada perawat tersebut, walaupun pihak rumah sakit memberikan waktu istirahat serta diberlakukannya *shift* kerja. Hal tersebut menjadi indikasi terjadinya penurunan kepuasan kerja perawat dilihat dari seringnya perawat mengambil cuti atau tidak hadir bekerja, pengambilan cuti atau absen kerja tanpa alasan jelas mengindikasikan adanya rasa ketidaknyamanan, karena tidak memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1.

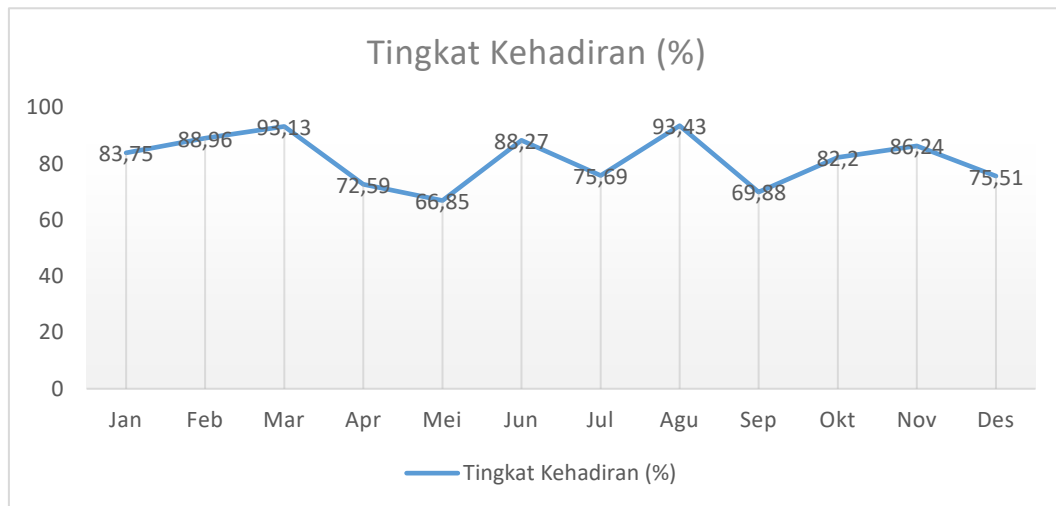
Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda
Tasikmalaya Tahun 2022

| Bulan | Hari Kerja | Kehadiran | Tingkat kehadiran (%) |
|--------------|-------------------|------------------|------------------------------|
| Januari | 1.674 | 1.402 | 83,75 |
| Februari | 1.512 | 1.345 | 88,96 |
| Maret | 1.674 | 1.559 | 93,13 |
| April | 1.620 | 1.176 | 72,59 |
| Mei | 1.674 | 1.119 | 66,85 |
| Juni | 1.620 | 1.430 | 88,27 |
| Juli | 1.674 | 1.267 | 75,69 |
| Agustus | 1.674 | 1.564 | 93,43 |
| September | 1.620 | 1.132 | 69,88 |
| Oktober | 1.674 | 1.376 | 82,20 |
| November | 1.620 | 1.397 | 86,24 |
| Desember | 1.674 | 1.264 | 75,51 |

Sumber: Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya Tahun 2023 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat tingkat absensi dari perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya mengalami fluktuasi. Pada Januari sampai Maret, mengalami peningkatan persentase kehadiran yang menandakan bahwa absensi perawat dalam kategori baik, tetapi April dan Mei mengalami penurunan tingkat absensi yang mengindikasikan adanya masalah kepuasan perawat. Persentase terendah terdapat pada Mei dengan persentase 66,85% dan persentase tertinggi pada Agustus dengan persentase 93,43%. Disamping faktor stres yang muncul dalam diri perawat tingkat absensi juga sangat dipengaruhi oleh perbedaan hari kerja dari profesi yang lain, yakni sangat minim hari libur dan lingkungan kerja yang memang mengharuskan untuk siap memberi pelayanan kesehatan kapanpun. Terlebih perawat terkadang masih teringat dengan keadaan pasien walaupun sedang tidak berada di tempat kerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh HRD Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya saat

sedang melakukan survei lanjutan. Lebih jelasnya tingkat kehadiran dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya Tahun 2023 (diolah kembali)

Gambar 1.1
Grafik Rekapitulasi Absensi Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya 2022

Berdasarkan Gambar 1.1, diketahui intensitas absensi di setiap bulannya mengalami fluktuasi, Hal itu, memperjelas adanya permasalahan pada kepuasan kerja perawat. Akan tetapi, belum diketahui dengan pasti apakah *work-life balance* dan *burnout* akan berpengaruh tinggi atau rendah terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya. Maka dari itu akan dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis masalah tersebut yaitu bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan uraian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Pada Perawat Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan pokok yang telah dipaparkan dalam latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *work-life balance* perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.
2. Bagaimana tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat *work-life balance* perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.
2. Tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.
3. Tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.
4. Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat berguna untuk pengembang ilmu dan terapan ilmu:

1.4.1 Kegunaan Pengembang Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah Pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan *burnout* terhadap Kepuasan Kerja.

2. Bagi Pihak Kampus (Akademisi)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ragamnya jenis pengetahuan yang ada dalam lingkungan kampus terutama pada lingkungan fakultas atau jurusan serta untuk memberikan manfaat yang berguna pada aspek akademik.

3. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat atasan untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.1, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46211, Indonesia.

Penelitian berlangsung selama enam bulan, terhitung mulai dari bulan September 2022 hingga bulan Maret 2023. Jadwal penelitian terlampir pada lampiran 2. Waktu Penelitian.