

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Rumah sakit adalah organisasi layanan kesehatan yang dikelola oleh tenaga profesional dengan tujuan untuk memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat (Khoriyah, Sari, & Widiana, 2020). Menurut Rabani & Budiani (2021), di dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang berperan sebagai pendukung sarana prasarana demi mencapai tujuan. Perawat adalah tenaga profesional yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan layanan perawatan (Cahyono, 2015). Tenaga perawat merupakan tenaga yang memiliki peran dan fungsi yang penting sehingga perawat memiliki jumlah terbanyak dalam pelayanan rumah sakit (Cahyono, 2015). Menurut *World Health Organization* (WHO) 2011, perawat yang bekerja di rumah sakit cenderung mengalami peningkatan *job demands* dan kurangnya jumlah perawat pada beberapa negara di Asia termasuk Indonesia (Kalendesang, Bidjuni, & Malara, 2017). Studi yang dilakukan di Amerika juga menunjukkan bahwa 65% wanita karir memiliki masa depan yang suram, karena cenderung memiliki banyak masalah dan stres dalam pekerjaannya (Kalendesang, Bidjuni, & Malara, 2017). Tingkat stres yang cenderung tinggi dapat membuat kualitas kerja perawat menurun (Kalendesang, Bidjuni, & Malara, 2017).

Sebagai perawat wanita tentu tidak mudah untuk menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai perawat profesional (Hera, Rasyidin, & Hasmin, 2016).

Berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan, terdapat tugas perawat dalam lokakarya tahun 1983 yaitu mengkaji kebutuhan pasien, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan rencana keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009).

Terdapat beberapa permasalahan dalam pelayanan keperawatan yaitu terkait jumlah perawat dan fasilitas terbatas, perawat belum memiliki kompetensi yang standar, fungsi manajemen perawat, pengembangan keahlian perawat masih kurang, namun tuntutan untuk melakukan pelayanan yang berkualitas menjadi masalah tersendiri bagi perawat (Nurachmah, dalam Hera, Rasyidin, & Hasmin, 2016). Pelayanan kesehatan merupakan tuntutan peran dari rumah sakit maupun pasien, apabila perawat tidak menjalankan tugasnya dengan baik maka akan mendapatkan konsekuensi negatif berupa teguran dari pihak rumah sakit dan keluhan dari pasien (Kuntari, 2015).

Di Indonesia, menurut Yulia (2017) tenaga kerja rumah sakit khususnya perawat, didominasi oleh kaum wanita. Hal ini berdampak pada peranan wanita dalam kehidupan keluarga karena sistem pelayanan 24 jam yang dibagi menjadi tiga *shift*, yaitu pagi, siang dan malam, membuat perawat juga harus memiliki keseimbangan waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi agar tidak menimbulkan stres kerja dan tidak berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Sistem pelayanan tiga *shift* juga dapat menyebabkan gangguan fisik dan emosi, bahkan dapat menimbulkan stres dari *job demands* dan lingkungan kerja.

Perawat wanita memiliki peran ganda dalam kehidupannya yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Hal ini tentu tidak mudah dijalankan oleh perawat wanita karena memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan keduanya sehingga mengakibatkan perawat wanita mempunyai beban tersendiri. Beban yang dimiliki perawat wanita karena tugasnya sebagai perawat membuat tenaganya sangat terkuras, merasa lelah, kurang istirahat dan kurangnya waktu untuk keluarganya karena seringnya tugas lembur yang diberikan oleh rumah sakit (Hastuti & Utami, 2022).

Menurut Triningsih, Suputra dan Agustina (2021) wanita memiliki tingkat depresi yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Selain itu, wanita juga disebutkan memiliki tingkat emosional yang lebih tinggi secara psikologis (Siwi, Luthfi, & Nasrul, 2011). Oleh karena itu, perawat yang memiliki konflik berdampak pada psikologisnya, fisiologisnya dan interaksi sosialnya dengan rekan kerja atau pasien sehingga efektivitas pun menjadi terganggu (Kasmarani, 2012). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan *work-life balance* pada perawat wanita menjadi hal yang tidak dapat diabaikan karena berdampak pada gangguan fisik dan emosi yang dapat menimbulkan stres kerja.

Work-life balance merupakan tempat dimana individu dapat menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kemampuan untuk mengambil tanggung jawab dan mencapai tujuan dalam peran hidup yang berbeda, menciptakan rasa puas terhadap peran hidup secara keseluruhan (Bulger & Fisher, 2012). Definisi lain dari *Work-life balance* adalah tingkat partisipasi yang memuaskan dalam berbagai peran di kehidupan seseorang (Hudson, 2005). Menurut Delecta (2011), *work-life*

balance merupakan kemampuan seseorang untuk berkomitmen dalam aktivitas pekerjaan dan non pekerjaan seperti keluarga dan aktivitas lainnya. Definisi lain dari *work-life balance* yang dikemukakan oleh Kelliher & Richardson (2018), menyebutkan definisi *work-life balance* adalah hubungan pekerjaan dan bukan pekerjaan, dimana keduanya mencapai keseimbangan kehidupan kerja sehingga dapat membagi waktu untuk bekerja dan urusan lainnya. Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009), terdapat empat dimensi dalam *work-life balance*, yaitu WIPL (*Work Interface With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

Setiap individu tentu memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat ditunjukkan berdasarkan penelitian dari Bintang dan Astiti (2016) terhadap pekerja wanita, menunjukkan kategorisasi skala *work-life balance* yaitu 26 orang memiliki kategori *work life balance* yang sangat rendah (12,6%), 83 orang berada pada kategori rendah (40,4%), 73 orang responden memiliki tingkat *work life balance* yang sedang (35,4%), 20 orang orang kategori tinggi (9,7%), dan 4 orang memiliki kemampuan *work life balance* yang sangat tinggi (1,9%). Mayoritas subjek penelitian berada pada kategori rendah, artinya individu merasa kesulitan dalam mengatur waktu kerja dengan waktu adat, jam kerja yang panjang, kesulitan meminta ijin cuti, dan konflik dengan rekan kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan secara offline terhadap 10 perawat wanita yang berlokasi di rumah sakit X pada tanggal

8-13 Oktober 2022, didapatkan data bahwa 7 dari 10 subjek yang memunculkan dimensi-dimensi *work-life balance* cenderung memiliki tingkatan yang rendah. Hal ini ditunjukkan pada aspek *work interference with personal life*, subjek menjelaskan bahwa kadang-kadang terdapat permintaan dari kepala ruangan untuk berjaga namun waktunya kurang sesuai dengan urusan pribadi, terutama untuk perawat wanita yang telah menjadi ibu rumah tangga, dan terkadang sulit untuk mengambil cuti kerja. Hal ini menjadikan waktu yang dihabiskan pada pekerjaan lebih banyak daripada kehidupan pribadi, sehingga saat di rumah kurangnya waktu untuk berinteraksi dengan keluarga. Mengenai dimensi *personal life interference with work*, subjek menjelaskan bahwa terjadinya masalah pada pribadi dikarenakan kurangnya waktu individu terhadap keluarga membuat subjek tidak fokus saat bekerja karena mempunyai beban pikiran tersendiri dan oleh karena itu dapat mengganggu tugas perawat.

Namun, pada dimensi *personal life enhancement of work*, apabila subjek merasa senang dalam kehidupan pribadinya seperti meluangkan waktu yang cukup untuk bersama keluarga, dapat membuat suasana hati subjek lebih siap dan fokus untuk bekerja. Namun, sebaliknya apabila subjek tidak bisa mempunyai waktu luang untuk keluarganya, subjek akan merasa kesulitan dalam bekerja. Pada dimensi *work enhancement personal life*, subjek menjelaskan bahwa dengan mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh pihak rumah sakit seperti seminar kesehatan dan pelatihan lainnya, tentu akan meningkatkan pengetahuan pribadi dan sangat bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari apabila hal itu berkaitan. Misalnya, perawat anak yang mendapatkan seminar yang berhubungan

dengan anak, menjadikannya lebih tenang ketika anak sakit karena sudah mengetahui langkah-langkah yang dapat dilakukan.

Dengan demikian, dapat di tarik kesimpulan bahwa beberapa subjek yang telah diwawancari belum mempunyai *work life balance* yang optimal karena masih terdapat beberapa kendala yang dimiliki oleh subjek pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal tersebut ditentukan berdasarkan dimensi *work interference with personal life* yang ditunjukkan oleh jumlah waktu yang digunakan dalam kehidupan kerja lebih banyak daripada kehidupan keluarga atau pribadi, dimensi *personal life interference with work*, yang menunjukkan bahwa masalah pribadi dapat mengganggu pekerjaan. Namun, dimensi *personal life enhancement of work* menunjukkan kehidupan keluarga atau pribadi yang menyenangkan membuat suasana hati lebih siap untuk bekerja dan dimensi *work enhancement personal life*, menunjukkan kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan pribadi dan sangat bermanfaat di kehidupan subjek sehari-hari.

Individu yang memiliki *work-life balance* seharusnya dapat memiliki waktu seimbang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan tugas pribadi, mempunyai waktu luang untuk keluarga, memiliki komunikasi yang baik sesama rekan kerja atau keluarga, memperoleh kualitas pendidikan dan dapat merasa puas dengan beban kerja (Karakas & Lee, 2004). Penelitian ini penting dilakukan karena karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan merasa puas sehingga dapat memberikan produktivitas, kinerja, loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan (Pratiwi, Haryani, & Putri, 2021). Hal diatas didukung oleh hasil penelitian Wenno (2018) yang

menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Dampak positif dari terciptanya *work-life balance* bagi karyawan adalah karyawan dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan baik serta dapat menjadikan kehidupannya lebih betah, nyaman serta bahagia (Dina, 2018). Sedangkan dampak negatif dari individu yang mengalami kendala dalam *work-life balance* akan kesulitan dalam berkonsentrasi dengan pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan menjadi tidak maksimal dan bahkan akan mendapatkan teguran dari atasan (Shabrina & Retnaningsih, 2019). Selain itu, menurut Lukmiati dan Samsudin (2020), *work-life balance* juga dapat menyebabkan penurunan kinerja seorang karyawan.

Menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu: 1) Karakteristik kepribadian, yang berpengaruh terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, 2) Karakteristik keluarga, yang menentukan konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, 3) Karakteristik pekerjaan, mencakup pola kerja, *job demands* dan waktu kerja 4) Sikap, meliputi evaluasi berbagai aspek kehidupan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, peneliti memilih faktor karakteristik pekerjaan yaitu *job demands*, karena *job demands* dapat mempengaruhi *work-life balance* (Latama, Muhandi, & Apiranti, 2022). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murdaningrum (2021) yaitu tentang hubungan *job demands* dengan *work-life balance* pada wanita karir *single parent* yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *job demands* dengan

work-life balance pada wanita karir *single parent*. Penelitian lain oleh Rizky dan Afrianty (2018) juga menemukan bahwa ada hubungan dengan arah negatif antara *job demands* dengan *work-life balance*, dimana semakin meningkatnya *job demands* maka *work-life balance* akan mengalami penurunan, dan sebaliknya. Selain itu, Nurwahyuni (2019) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh *job demands* pada *work-life balance* untuk menganalisis karyawan belum menikah dan menikah. Artinya, semakin rendah *job demands* yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dirasakan karyawan, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait *job demands* yang dialami oleh perawat wanita dan hubungannya dengan *work life balance*.

Job demands adalah tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan dimensi psikologis dan fisik dari suatu pekerjaan (Choi dkk, 2012). Sejalan dengan hal ini, Choi, dkk (2012) mengemukakan dimensi *job demands* yang terbagi menjadi dua, yaitu *psychological demands* dan *physical demands*.

Job demands yang tinggi dapat membuat karyawan memiliki waktu yang sedikit untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan menjadi kurang maksimal dan berdampak pada turunnya kinerja karyawan (Irawati & Carrollina, 2017). Seorang karyawan tentu dihadapkan pada *job demands* yang membutuhkan tenaga, waktu, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya (Rolos, Sambul & Rumawas, 2018). Menurut Tarwaka (2015), beban tersebut dapat berupa beban fisik dan beban mental. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap *job demands* yang diberikan kepada individu harus

seimbang baik terhadap kemampuan fisik dan kognitif serta keterbatasan yang dimiliki oleh individu (Tarwaka, 2015). Salah satu dimensi yang terkait dengan *work life balance* adalah *work interference with personal life* (pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi). Cahil, dkk (2015) mengatakan bahwa *work life balance* dipengaruhi ketika *job demands* yang diterima oleh karyawan mencakup lebih banyak waktu di tempat kerja dan lebih sedikit waktu untuk meluangkan di rumah. McDonald, dkk (dalam Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *time balance* yang baik menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya. Individu yang memiliki kualitas hidup yang lebih baik adalah individu yang tidak hanya menggunakan seluruh waktunya untuk pekerjaannya saja, namun juga mempunyai waktu untuk kehidupan non pekerjaan lainnya (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018).

Nurwahyuni (2019) mengatakan bahwa pentingnya perusahaan untuk memperhatikan *job demands* dan *work life balance* yang ditawarkan kepada pekerja agar kinerja pekerja tidak menurun. Selain itu, perusahaan juga perlu mengerti bahwa tugas dan pembagian pekerjaan harus sesuai dengan keahlian dan jabatan karyawan tersebut, sehingga karyawan tidak memiliki *job demands* yang berat. Karyawan dengan *work life balance* dengan kualitas baik meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta merasa lebih bahagia dan puas karena lingkungan di luar pekerjaan seperti rumah, pertemanan dan manajemen pengelola perusahaan mendukung kegiatannya (Lumunon, Sendow, & Uhing, 2019).

Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadi atau keluarganya dikarenakan *job demands* yang berlebihan dapat berdampak pada masalah kesehatan atau penyakit yang disebabkan aktivitas kerja dan menurunnya kinerja karyawan (Sitanggang & Ikhrum, 2016). Hal ini sesuai dengan penelitian Paramita (2017) yang mengatakan bahwa karyawan dengan *job demands* yang rendah akan memberikan peningkatan dari kinerjanya, begitupun sebaliknya karyawan dengan *job demands* yang tinggi cenderung menurun hasil kinerjanya. Kinerja karyawan yang menurun akibat *job demands* yang tinggi pada karyawan dapat mempengaruhi *work life balance* (Latama, Muhardi, & Apiranti, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan, apakah ada hubungan antara *job demands* dengan *work-life balance* pada perawat wanita?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengan *work-life balance* pada perawat wanita.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi ilmu pengetahuan bidang psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang

membahas mengenai *job demands* dengan *work-life balance* pada perawat wanita.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengelola rumah sakit untuk lebih memperhatikan *job demands* pada perawat wanita sehingga perawat wanita mampu meningkatkan *work life balance*.