

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada zaman modernisasi saat ini, transformasi dalam dunia kerja ditandai dengan peningkatan tuntutan profesional yang semakin kompleks, terutama di sektor kesehatan (Khoiriyah dkk., 2020). Salah satu sektor layanan kesehatan adalah rumah sakit. Salah satu sumber daya kesehatan yang dibutuhkan masyarakat untuk menyelenggarakan layanan kesehatan adalah rumah sakit. Begitu pula dengan rumah sakit jiwa, sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan, menghadapi dinamika yang unik dalam mengelola kesejahteraan karyawan (Sumilat dkk., 2023).

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit di tentukan oleh mutu pelayanan tenaga kerjanya, yaitu perawat berdasarkan Keputusan Menteri Negara pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, dimana tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan asuhan keperawatan atau kesehatan kepada masyarakat. Sebagai seorang perawat sebagai ujung tombak dalam pemberian pelayanan, tidak hanya harus memenuhi standar profesional dalam merawat pasien, tetapi juga menghadapi tekanan emosional dan beban kerja yang tinggi (Verantie dkk., 2024). Perawat yang bekerja di rumah sakit dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi tetap memiliki tanggung jawab sebagai anggota keluarga. Sebagai individu, manusia menjalankan berbagai peran dalam kehidupan, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan (Yulystiana 2023).

Begitu pula, pada perawat di rumah sakit jiwa merupakan tenaga kesehatan yang dihadapkan pada beban kerja tinggi. Dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan gangguan jiwa, perawat harus menghadapi kondisi psikologis pasien yang tidak stabil serta situasi penuh tekanan, seperti menyaksikan peristiwa traumatis, melakukan interaksi intensif dengan pasien, keluarga, dan rekan sesama tenaga medis. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk memiliki kesabaran tinggi dalam menangani pasien dengan kondisi kejiwaan yang kompleks (Lutfiyah dan Dwarawati 2023). Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) ketika beberapa peran tersebut harus dijalankan secara bersama, dapat timbul konflik yang menghambat pelaksanaan peran lainnya. Hal ini dapat terjadi pada perawat, kondisi kerja sering kali menyulitkan tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, terutama karena adanya sistem kerja shift, kekurangan staf, tekanan waktu, dan beban fisik yang berat (Zraychikova dkk., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Saputra (2021) terhadap perawat wanita di RSUD Raja Ahmad Tabib, ditemukan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga menjadi pemicu munculnya berbagai masalah. Beberapa perawat melimpahkan tugas kepada rekan kerja karena harus menangani urusan keluarga, seperti menjemput anak atau merawat anak yang sakit. Selain itu, keluhan dari keluarga terkait kurangnya waktu bersama juga sering muncul, terutama dari suami terhadap perawat yang telah menikah. Hal ini diperparah oleh sistem kerja shift (pagi, siang, malam), sehingga mengganggu waktu dan perhatian terhadap keluarga.

Hal ini, didukung oleh hasil studi pendahuluan Mahlitosikha dan Wahyuningshi (2021) di unit rawat inap perawatan jiwa RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, diketahui bahwa perawat menghadapi beban kerja cukup berat karena menangani pasien dengan gangguan psikiatri. Kesulitan utama adalah hambatan komunikasi dengan pasien. Sistem kerja menggunakan rotasi tiga shift (pagi, sore, malam). Menurut Oginni dan Adesaya dalam (Putri dkk.,2021) lamanya jam kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya keseimbangan hidup-kerja (*work-life balance*).

Fisher, Bulger dan Smith (2009) menyatakan keseimbangan hidup-kerja merupakan suatu keadaan di mana individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya dapat berjalan selaras tanpa saling mengganggu. Hal ini sejalan dengan pandangan Hudson (2005) yang mengemukakan bahwa keseimbangan hidup-kerja merupakan kondisi ketika seseorang berhasil mengatur dan menyeimbangkan berbagai aspek kehidupannya, seperti pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Ketika keseimbangan ini tercapai, individu akan merasakan kepuasan dan keharmonisan dalam menjalankan setiap perannya. Kemudian, Fisher, Bulger, dan Smith (2009) membagi empat aspek keseimbangan hidup-kerja antara lainnya yaitu: Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi atau *work Interference with Personal Life (WIPL)*, gangguan kehidupan pribadi atau *personal Life Interference with Work (PLIW)*, peningkatan kehidupan pribadi atau *work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, peningkatan pekerjaan melalui kehidupan pribadi atau *personal Life Enhancement with Work (PLEW)*.

Pada penelitian Tumanggor dkk., (2024) menunjukkan bahwa perawat wanita di rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, cenderung mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama karena kepentingan pribadi kerap menunda tugas sebagai perawat. Hal ini berdampak pada menurunnya konsentrasi dan performa kerja. Tuntutan pribadi juga sering mengganggu pekerjaan, bahkan memaksa perawat mengorbankan waktu untuk keluarga. Hal ini, didukung dalam penelitian Habieb & El-Wkeel (2020) pada penelitiannya di Rumah Sakit Utama Universitas Mansoura. Rumah sakit ini mencakup berbagai unit layanan, seperti bedah umum, penyakit dalam, ortopedi, kebidanan, psikiatri, hingga *bank* darah. Subjek penelitian adalah 125 perawat pelaksana yang bekerja di unit rawat inap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keseimbangan hidup kerja perawat berada pada kategori rendah (6,4%), sedang (68,8%), dan tinggi (24,8%). Adapun hasil penelitian Rony, Numan, dan Alamgir (2023) pada perawat dalam berbagai layanan kesehatan Bangladhes secara keseluruhan menunjukkan tingkat keseimbangan hidup-kerja rendah sebesar 56,56% dan perawat memiliki keseimbangan hidup-kerja tinggi sebesar 43,45%. Dimana dalam peneliti, mayoritas perawat mengalami keseimbangan hidup-kerja rendah sebesar 56,56%, yang berarti keseimbangan hidup-kerja rendah.

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada bulan Februari hingga Maret 2025 selama masa magang di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. Wawancara dilakukan terhadap tiga orang perawat untuk memperoleh gambaran awal mengenai keseimbangan hidup-kerja. Untuk menjaga kerahasiaan, informan diberi kode P1,

P2, dan P3. Hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan terkait rendahnya tingkat keseimbangan hidup-kerja pada perawat di rumah sakit jiwa.

Informan P1, yang telah menikah dan memiliki anak, mengungkapkan bahwa beban kerja tinggi menyebabkan kurangnya keterlibatan dalam kehidupan keluarga. Ia menyampaikan, *“Saya merasa kehilangan banyak momen penting di keluarga. Pulang kerja biasanya langsung tidur karena capek. Kadang anak minta ditemani belajar, tapi saya sudah nggak sanggup”*.

Situasi ini menggambarkan kelelahan fisik yang berkepanjangan dan keterbatasan waktu untuk menjalankan peran sebagai ibu dan istri, yang menimbulkan rasa bersalah dan stres.

Informan P2, yang masih lajang, menyampaikan bahwa sistem kerja shift yang tidak menentu membuat waktu istirahat dan bersosialisasi menjadi terbatas. Ia menyampaikan, *“Jadwal shift bikin saya nggak punya waktu buat diri sendiri. Weekend pun sering kepotong dinas. Teman ngajak ketemu juga sering saya tolak karena pengen tidur aja di rumah”*.

Hal ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan hidup-kerja juga dialami oleh perawat lajang karena kurangnya waktu untuk pemulihan pribadi dan menjalin hubungan sosial.

Sementara itu, informan P3, yang juga telah menikah, menyoroti dampak pekerjaan terhadap hubungan dalam rumah tangga. Ia menyampaikan, *“Suami saya bilang saya terlalu sibuk dan nggak pernah benar-benar hadir di rumah. Kadang kami jadi sering salah paham. Tapi saya juga nggak tahu harus gimana, kerjaan numpuk dan saya lelah terus”*.

Pernyataan ini mencerminkan bahwa tekanan kerja berdampak pada komunikasi dan kedekatan emosional dengan pasangan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit jiwa menghadapi tantangan besar dalam mencapai keseimbangan hidup-kerja. Beban kerja yang tinggi, sistem shift yang tidak fleksibel, serta tuntutan fisik dan emosional yang berat menyebabkan hidup-kerja dan pribadi menjadi tidak seimbang, sehingga membatasi kesempatan untuk menjalani kehidupan pribadi secara utuh dan berkualitas.

Dimana seharusnya, keseimbangan hidup-kerja menggambarkan suatu kondisi karyawan, khususnya perawat, dapat mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi dan keluarga (Hassan dkk., 2022). Hal ini meliputi kemampuan untuk mengatur waktu, energi, serta sumber daya secara efektif sehingga tercipta kesejahteraan dengan baik. Pendekatan ini diharapkan dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong performa organisasi (Amin dkk., 2023). Nilai-nilai tersebut merupakan cerminan harapan masyarakat dan norma-norma profesional yang mengutamakan kualitas hidup kerja yang baik (Hanifia & Ratnaningsih, 2020).

Keseimbangan hidup-kerja yang buruk pada perawat rumah sakit jiwa dapat menimbulkan dampak negatif yang serius, baik bagi individu maupun organisasi. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi ini seringkali menyebabkan stres kerja berkepanjangan, hingga *burnout*, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan terhadap pasien (Sudarnoto & Hasugian, 2024).

Kondisi diatas, tidak hanya mengganggu kesejahteraan mental perawat, tetapi juga menurunkan efektivitas kerja dan hubungan sosial perawat. Sebagaimana dijelaskan oleh Fadhillah dan Halida (2023), keseimbangan hidup-kerja memiliki dua sisi pengaruh terhadap kinerja perawat. Pertama, keseimbangan yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, mendorong produktivitas, serta membentuk sikap profesional dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Kedua, ketika keseimbangan ini terganggu, perawat rentan mengalami gangguan kesehatan fisik dan psikologis, interaksi sosial yang memburuk, serta kesulitan dalam menjalankan peran ganda secara efektif. Penemuan serupa juga dalam penelitian Jian Zhang dkk., (2024) yang mengungkap bahwa keseimbangan hidup-kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap psikologis dan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesehatan mental. Sebaliknya, ketika terjadi ketidakseimbangan, hal tersebut berisiko menurunkan kondisi psikologis dan kepuasan kerja, yang berujung pada melemahnya daya tahan mental perawat dalam menghadapi tekanan kerja.

Menurut Tamunomiebi & Oyibo (2020) terdapat empat faktor yang mempengaruhi keseimbangan hidup-kerja, yaitu *role overload*, jam kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Bulger dan Fisher (2012) menunjukkan terdapat dua faktor yang mempengaruhi keseimbangan hidup-kerja yaitu fasilitas dan kebijakan pekerjaan/kehidupan dan peran pentingnya dukungan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memilih faktor yang di jelaskan dalam penelitian Bulger dan Fisher (2012) yaitu fasilitas dan kebijakan

pekerjaan/kehidupan dan peran pentingnya dukungan. Kedua faktor ini merupakan bentuk dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan yang akan membentuk pandangan atau penilaian karyawan terhadap organisasi inilah yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, persepsi dukungan organisasi diposisikan sebagai variabel yang diprediksi berhubungan dengan keseimbangan hidup-kerja.

Menurut Mokana dkk. (2016), menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan semata-mata tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan kewajiban dari pihak organisasi. Pemberi kerja perlu menunjukkan kepedulian terhadap kondisi karyawan dengan menyediakan dukungan yang memadai agar keseimbangan yang sehat antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat terjaga. Penelitian Dharmani dkk. (2022), organisasi yang menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat membantu mengurangi tekanan psikologis serta meningkatkan kinerja dan loyalitas. Dukungan organisasi berperan strategis dalam pemenuhan kebutuhan sosial dan emosional, yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas dalam melaksanakan tanggung jawab kerja secara optimal (Armelia dkk. dalam Nofriyaldi, Adnans, Zahreni, 2024).

Dari sinilah muncul konsep persepsi dukungan organisasi, yaitu persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan yang dimiliki (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Persepsi ini dianggap sebagai bentuk evaluasi subjektif terhadap perlakuan yang diberikan organisasi, dan telah terbukti berpengaruh terhadap kesehatan mental maupun

perilaku kerja. Dukungan organisasi mencakup kebijakan dan praktik internal seperti fleksibilitas jam kerja, penyediaan fasilitas pendukung, serta kebijakan kesejahteraan karyawan (Christin dkk., 2022). Sedangkan, dalam rumah sakit jiwa perawat kerap menghadapi tekanan emosional yang tinggi, sehingga persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi sangat penting agar kesehatan mental tetap terjaga serta keseimbangan hidup-kerja dapat tercapai dengan baik (Khoiriyah dkk., 2020). Dalam penelitian Rabani & Budiani (2021) juga mendukung adanya hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keseimbangan hidup-kerja, sehingga memperkuat alasan pemilihan variabel ini dalam penelitian.

Persepsi dukungan organisasi adalah sebuah keyakinan umum karyawan tentang seberapa besar organisasi memberikan penghargaan kontribusi dan peduli atas kesejahteraan karyawan, perasaan yang dirasakan karyawan ini dinilai sebagai keyakinan akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan agar dapat berjalan secara efektif serta menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hal ini sejalan dengan definisi persepsi dukungan organisasi Robbins & Judge (2015) adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para pekerja. Rhoades & Eisenberger (2002) membagi tiga aspek utama dari persepsi dukungan organisasi, yaitu keadilan (*fairness*), yang mencerminkan perlakuan adil dalam distribusi sumber daya; dukungan atasan (*supervisor support*), yang menunjukkan sejauh mana atasan peduli dan menghargai kontribusi karyawan; serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (*organizational reward and job conditions*), yang

berkaitan dengan bentuk penghargaan dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Menurut Zraychikova dkk. (2023), kondisi kerja perawat psikiatri sering menjadi hambatan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti sistem kerja bergiliran, kekurangan tenaga kerja, tekanan waktu, dan beban fisik yang tinggi. Padahal, keseimbangan hidup-kerja penting bagi kesejahteraan perawat dan efektivitas institusi. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan gangguan kesehatan, stres, dan kelelahan kerja, serta menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat keluar (Petter dkk., 2020). Menjaga keseimbangan hidup-kerja merupakan tanggung jawab bersama antara karyawan dan organisasi. Dukungan organisasi diperlukan agar karyawan dapat menjaga keseimbangan tersebut (Kumarasamy dkk., 2015). Rabani dan Budiani (2021) menyebutkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi terbentuk saat karyawan merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan perawat.

Dukungan seperti fleksibilitas kerja dan perhatian manajer keperawatan dapat meningkatkan keterlibatan serta komitmen staf (Shehata dkk., 2024). Selain itu, dukungan berupa fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti, dan lingkungan kerja suportif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres akibat konflik peran (Habieb & Elwkeel, 2020). Seiring meningkatnya kepuasan kerja, keseimbangan hidup-kerja akan lebih baik (Dubey & Riasudeen, 2021). Penelitian Dubey dan Riasudeen (2021); Shehata dkk., (2024) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keseimbangan hidup-kerja perawat.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini merumuskan pertanyaan utama sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan hidup kerja perawat di rumah sakit jiwa?"

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian skripsi ialah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keseimbangan hidup-kerja perawat di rumah sakit jiwa.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini harapannya dapat diberikan kepada dua bagian yang sbagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup-kerja dan pribadi perawat.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen Rumah Sakit Jiwa dalam meningkatkan dukungan organisasi guna membantu perawat mencapai keseimbangan hidup kerja yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keseimbangan Hidup-Kerja

1. Pengertian Keseimbangan Hidup-Kerja

Keseimbangan hidup-kerja di definisikan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani oleh individu tersebut. Menurut Delecta (2011) keseimbangan hidup-kerja merupakan kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban profesional dan keluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas non-pekerjaan lainnya. Sejalan dengan pendapat Kalliath dan Brough (2008) keseimbangan hidup-kerja merupakan persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja dapat berjalan bersama dan mendukung pertumbuhan sesuai dengan fokus utama hidup yang sedang dijalani.

Hudson (2005) juga mengungkapkan bahwa keseimbangan hidup-kerja merupakan tingkat keterlibatan atau kecocokan yang memuaskan antara berbagai peran yang dijalani individu, dan ketidakseimbangan terjadi ketika tekanan dari satu peran mengganggu pemenuhan tuntutan peran lainnya. Keseimbangan hidup-kerja adalah kemampuan individu untuk mencapai dan mempertahankan keselarasan antara pekerjaan yang menghasilkan penghasilan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Keseimbangan ini tidak selalu berarti pembagian waktu yang sama, melainkan keberhasilan dalam mengelola seluruh tanggung jawab yang ada di kedua ranah tersebut (Locket dan Mumford 2009).