

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Rumah sakit berfungsi sebagai fasilitas untuk melaksanakan berbagai upaya kesehatan dengan tujuan utama adalah mencapai tingkat kesehatan yang maksimal bagi masyarakat. Kegiatan di rumah sakit mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang melibatkan rawat inap, rawat jalan serta penanganan darurat. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat dijangkau seluruh lapisan masyarakat.

Berdasarkan kepemilikannya, UU nomor 44 tahun 2009 membedakan rumah sakit di Indonesia kedalam dua jenis yaitu rumah sakit negeri dan rumah sakit swasta, dimana rumah sakit negeri dikelola oleh pemerintah (termasuk pemerintah daerah) dan badan hukum lain, sedangkan rumah sakit swasta dikelola oleh badan hukum dengan profit yang berbentuk perseroan terbatas atau persero. Sebagai salah satu institusi penyelenggara pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki kewajiban untuk terus menerus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan untuk mencapai tingkat kepuasan pasien.

Banyaknya perkembangan rumah sakit swasta di Indonesia menunjukkan bahwa orientasi keuntungannya lebih baik dari rumah sakit pemerintah, dapat dilihat dari kepuasan pelayanan pasien, fasilitas rumah sakit, serta peran tenaga medisnya. Hal ini merupakan komponen penting, dimana semakin banyak rumah

sakit swasta di Indonesia menjadi tanda bahwa masyarakat lebih percaya dan puas terhadap pelayanan maupun fasilitasnya.

Hal ini yang membuat rumah sakit pemerintah memiliki jumlah yang lebih sedikit dibandingkan dengan rumah sakit swasta, karena terdapat faktor penyebabnya, seperti keterbatasan biaya maupun ruang gerak rumah sakit, contohnya biaya operasionalnya, biaya pemeliharaan dan biaya pengembangan. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien.

Berdasarkan pada jumlah rumah sakit khusus yang sedikit menunjukkan bahwa jasa layanan kesehatan di Indonesia masih belum optimal pada pelayanan utama di suatu bidang atau jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ dan jenis penyakitnya. Kategori rumah sakit khusus ternyata rumah sakit mata memiliki jumlah yang sedikit dibandingkan dengan rumah sakit khusus lainnya seperti rumah sakit jiwa, rumah sakit gigi, rumah sakit jantung dan rumah sakit bedah yang tersebar di seluruh Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Rumah Sakit Khusus Mata Milik Pemerintah Di Indonesia**

<b>No</b>	<b>Nama Rumah Sakit</b>	<b>Rata-Rata Jumlah Pasien/Bulan</b>	<b>Luas Bangunan Rumah Sakit</b>
1.	Rumah Sakit Mata Palembang	9000	3.137 M2
2.	Rumah Sakit Mata Purwokerto	3000	4.694 M2
3.	Rumah Sakit Mata Bali Mandara	1000-2000	14.430 M2
4.	Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung	400-500	13.832 M2

Sumber : Data Sekunder Rumah Sakit Mata Nasional 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan sebagian data Rumah Sakit Khusus Mata di Indonesia yang berada pada kepemilikan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi dan Daerah. Rumah Sakit Mata Palembang menjadi yang paling banyak dikunjungi dengan jumlah 9.000 pasien pada setiap bulannya dan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung menjadi yang paling sedikit dikunjungi dengan jumlah 500 pasien pada setiap bulannya.

Hal ini membuktikan bahwa Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung perlu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dengan tujuan untuk tahun kedepannya dapat meraih posisi terbaik dengan kategori jumlah pasien yang memuaskan.

Peneliti tertarik melakukan penelitian di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dengan alasan karena Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang kesehatan, namun masih memiliki masalah pada kinerja karyawannya.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung**

No	Tahun	Perawat	Dokter	Non Tenaga Kesehatan	Tenaga Medis	Jumlah Karyawan
1.	2020	149	57	199	118	523
2.	2021	150	56	166	141	513
3.	2022	156	52	159	145	512
4.	2023	162	134	108	106	510

Sumber : Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Mata Cicendo

Bandung cenderung menurun dari tahun ke tahun yaitu 523 karyawan pada tahun 2020 dengan jumlah perawat sebanyak 149 orang, dokter sebanyak 57 orang, non tenaga kesehatan sebanyak 199 orang, tenaga medis sebanyak 118 orang, 513 karyawan pada tahun 2021 dengan jumlah dokter sebanyak 56 orang, perawat sebanyak 150 orang, non tenaga kesehatan sebanyak 166 orang, tenaga medis sebanyak 141 orang.

Tahun 2022 jumlah karyawannya sebanyak 512 orang dengan jumlah dokter sebanyak 52 orang, perawat sebanyak 156 orang, non tenaga kesehatan sebanyak 159 orang, tenaga kesehatan sebanyak 145 orang dan pada tahun 2023 jumlah karyawannya sebanyak 510 orang dengan jumlah dokter sebanyak 57 orang, dokter residen sebanyak 77 orang, medis non keperawatan sebanyak 108 orang, perawat sebanyak 162 orang, manajerial/pejabat struktural sebanyak 40 orang, dan staf administrasi sebanyak 66 orang. Secara umum dapat dikatakan bahwa semua instansi atau Perusahaan menginginkan karyawannya fokus pada tugasnya.

Rumah Sakit Mata Cicendo terdiri dari 5 komponen karyawan, yaitu karyawan berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Badan Layanan Umum (BLU), Kontrak, dan Tenaga Harian Lepas (THL). Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil yang disingkat sebagai PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan RI Nomor 49 Tahun 2018, Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja atau disingkat menjadi PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan, sedangkan Badan Layanan Umum atau BLU adalah instansi di lingkungan pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan prinsip efisiensi dan produktivitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Seiring berkembangnya zaman, standar sumber daya manusia yang baik dan berkualitas diperlukan pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan terutama bila mengingat bahwa banyak perubahan yang akan dihadapi dalam masa pembangunan sekarang ini sebagai akibat kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi. Di dalam suatu lingkungan organisasi perusahaan dituntut untuk senantiasa dinamis dengan berbagai perusahaan tren global. Kelancaran pelaksanaan pembangunan di suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kompeten.

Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan dan pemeliharaan yang strategik agar karyawan tidak merasa stres dengan pekerjaan yang dihadapinya.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya dilakukan oleh perusahaan swasta, tetapi pemerintah juga perlu memperhatikan hal tersebut terutama instansi pemerintah seperti Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Aktivitas di dalam instansi pemerintahan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan instansi pemerintahan itu sendiri.

Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memungkinkan menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Baik atau tidaknya kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilihat dari stres kerjanya dan *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dialami oleh seorang karyawan.

Kinerja karyawan kerap mencerminkan bagaimana kualitas karyawan yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan kehadiran, kinerja karyawan masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan, karena masih kurangnya kesadaran karyawan dalam kepatuhan kehadiran yang tepat waktu, jika tingkat kehadiran tepat waktu masih rendah hal tersebut dapat menghambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan yang menyebabkan target dari suatu organisasi sulit tercapai.

Pada sebuah layanan jasa seperti instansi rumah sakit sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten, dalam suatu organisasi dimana karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreatifitasnya, dan usaha mereka kepada sebuah organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang baik dan optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan satu hal terpenting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan yaitu stres kerja, stres kerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan, karena jika karyawan stres dalam bekerja, maka karyawan tidak memberikan hasil yang maksimal yang memungkinkan terjadinya hal buruk kepada perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena pada umumnya setiap orang membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang kinerja kerja mereka. Stres kerja harus diberi perhatian sungguh-sungguh, karena jika kurang diperhatikan maka dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, sehingga kurang menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda-beda, mulai dari yang mengeluh karena terlalu banyak diberikan pekerjaan oleh atasan sampai bisa menerima apa yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya. Jika karyawan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kemungkinan besar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal dan meningkatkan kinerja dirinya.

Faktor lain yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *work life balance* (keseimbangan). *Work life balance* (keseimbangan) sendiri memiliki makna, yaitu kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Ada beberapa aspek dalam *work life balance* (keseimbangan), yaitu waktu, keterlibatan, dan kepuasan serta kenyamanan. Aspek waktu, waktu yang diluangkan untuk pekerjaan dan hal-hal diluar pekerjaan seperti waktu untuk kesenangan pribadi, keluarga maupun orang sekitar. Aspek keterlibatan, mengarah kepada komitmen atas keikutsertaan dalam suatu kegiatan, bentuk kegiatan itu sendiri tidak hanya sebuah acara, tetapi juga kegiatan seperti seni, olahraga maupun bersama keluarga. Aspek kepuasan dan kenyamanan menentukan tingkat stres seseorang.

Sudah seharusnya para karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan dipekerjaannya, sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Namun, pada kenyataannya *work life balance* masih belum dilakukan oleh karyawan secara maksimal, sehingga antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya masih belum seimbang, dikarenakan kurangnya inisiatif dari diri sendiri. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya fokus karyawan saat bekerja, sehingga karyawan tidak produktif saat bekerja. Jika ini terus berlanjut, maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan membawa dampak kepada perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang sudah ditetapkan.

Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan atau direncanakan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena kinerja karyawan menentukan keberhasilan instansi atau perusahaan, sehingga organisasi harus selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Upaya yang perlu dilakukan untuk mencegah hal tersebut berlanjut, maka perlunya penelitian ini lebih lanjut untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Sebagai salah satu cara untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan diharapkan yang utamanya departemen HRD (*Human Resource Development*) sebagai pihak yang bertanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dapat memperoleh solusi alternatif untuk masalah ini dan mampu untuk segera melakukan tindak lanjut terkait masalah kinerja karyawan yang menurun.

Peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden melalui kuesioner yang dibagikan secara acak untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, 30 responden tersebut adalah karyawan pada bagian perawat, medis non keperawatan, manajerial atau pejabat struktural, dan staf administrasi. Berikut hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja karyawan pada Tabel 1.3:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung**

No	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Saya mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan	4	4	13	5	4	95	3,1
2.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan	4	4	15	3	4	103	3,4
3.	Saya membuat jalinan kerja dengan rekan dan atasan dengan baik	3	4	16	4	3	90	3
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	3	5	15	4	3	91	3
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif mengerjakan secara mandiri tanpa menanyakan kepada rekan atau atasan saya	4	5	15	3	3	94	3,1
Skor Rata-Rata								3,12

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Pra Survei 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.3 hasil kuisisioner pra survey untuk variabel kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,12 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan skor rendah. Mengacu pada kategori kurang baik dimana 3,2 masuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono,2022:95). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung

dalam kategori kurang baik. Adapun pada pernyataan saya membuat jalinan kerja dengan rekan dan atasan dengan kurang baik dengan rata-rata 3,0, dan saya menyelesaikan tugas tidak dengan penuh rasa tanggung jawab dengan skor 3,0. Hal tersebut terjadi karena kurangnya jalinan kerja dengan rekan dan masih kurangnya rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut penelitian Mulatta dan Waskito (2024) dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi *work life balance*. Menurut penelitian Goni, Manoppo, dan Rogahang (2021) dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Selanjutnya, menurut penelitian Rayyan dan Paryanti (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, dan menurut penelitian Nurhandayani (2022) dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut penelitian Sutoro, Mawardi, dan Sugiarti (2020) dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden yaitu karyawan pada bagian perawat, medis non keperawatan, manajerial atau pejabat struktural, dan staf administrasi melalui kuisisioner untuk memperkuat data dan penelitian yang mencakup dimensi dari berbagai variabel yang relevan, sebagai langkah awal untuk melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

Peneliti melakukan pengukuran menggunakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel

bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini data yang penulis peroleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung**

No	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1.	<i>Work Life Balance</i>	Saya dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan	3	5	14	6	2	91	3
		Waktu yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	5	7	11	4	3	97	3,2
		Masalah yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	1	7	13	5	4	86	2,8
		Kehidupan pribadi saya dapat meningkatkan performa saya dalam bekerja	5	8	12	3	2	101	3,3
		Pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi saya	4	5	12	5	4	90	3
<b>Skor Rata-Rata <i>Work Life Balance</i></b>								<b>3</b>	
2.	Motivasi Kerja	Saya merasa puas terhadap kesempatan akan menunjukkan hasil kerja	5	10	9	4	2	102	3,4

No	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Saya merasa perusahaan ini selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	7	12	6	3	2	109	3,6
		Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan	6	13	8	2	1	111	3,7
		Saya merasa dalam bekerja merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	9	7	7	4	3	105	3,5
		Saya memiliki kemampuan kerja yang baik	6	9	9	4	2	103	3,4
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>								<b>3,52</b>	
3.	Kepuasan Kerja	Adanya jaminan masa tua dari perusahaan	7	9	8	3	3	104	3,4
		Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan	10	5	10	4	1	109	3,6
		Kebijakan status karyawan tetap dari perusahaan	7	7	9	5	2	102	3,4
		Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya memadai	13	4	9	2	2	114	3,8
		Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya	9	6	10	3	2	107	3,5
<b>Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja</b>								<b>3,54</b>	
4.	Disiplin kerja	Saya selalu masuk dan pulang kerja	10	6	8	3	3	107	3,5

No	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		sesuai dengan jam kantor							
		Saya selalu bekerja sesuai dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan	9	5	11	3	2	106	3,5
		Saya menerima teguran jika melanggar tata tertib perusahaan	9	8	7	4	2	108	3,6
		Saya selalu taat terhadap norma yang ada di perusahaan	8	8	9	4	1	108	3,6
		Saya selalu kembali ke kantor setelah jam istirahat selesai	10	4	9	5	2	105	3,5
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>								<b>3,54</b>	
5.	Lingkungan Kerja	Dekorasi ruang kerja saya sangat menarik	8	12	7	2	1	114	3,8
		Hubungan saya dengan atasan sangat baik dan akrab	6	14	5	3	2	109	3,6
		Suasana di tempat kerja yang nyaman karena jauh dari suara bising	7	9	6	6	2	103	3,4
		Karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja karyawan	8	9	8	4	1	109	3,6
		Penerangan/cahaya dalam tempat kerja sudah memadai	7	9	7	5	2	104	3,4
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>								<b>3,56</b>	
6.	Stres Kerja	Saya merasa tertekan dengan tuntutan dari atasan	10	10	4	3	3	111	3,7

No	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Saya merasa adanya perbedaan pendapat antar karyawan	8	9	6	4	3	105	3,5
		Saya merasa kurang jelas dengan informasi tentang peran/jabatan saya di perusahaan	10	8	5	3	4	107	3,5
		Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terlalu berat untuk saya	12	8	4	4	2	114	3,8
		Sikap atasan yang kurang adil dalam memberikan pekerjaan	9	8	7	4	2	108	3,6
<b>Skor Rata-Rata Stres Kerja</b>								<b>3,62</b>	

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Pra Survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana tercantum dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki nilai dibawah rata-rata, yaitu dengan skor 3 dan stres kerja memiliki nilai diatas rata-rata dibandingkan dengan faktor-faktor dugaan variabel lain yaitu dengan skor 3,62, sehingga menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *work life balance* tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

Berdasarkan hasil pra survey faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, berikut data yang diperoleh penulis terhadap 30 karyawan pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu Stres

Kerja. Berikut adalah Tabel 1.5 merupakan hasil pra survey mengenai variabel Stres Kerja.

**Tabel 1.5**  
**Hasil kuesioner Pra Survey Variabel Stres Kerja Pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung**

No	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1.	Stres Kerja	Saya merasa tertekan dengan tuntutan dari atasan	10	10	4	3	3	111	3,7
		Saya merasa adanya perbedaan pendapat antar karyawan	8	9	6	4	3	105	3,5
		Saya merasa kurang jelas dengan informasi tentang peran/jabatan saya di perusahaan	10	8	5	3	4	107	3,5
		Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terlalu berat untuk saya	12	8	4	4	2	114	3,8
		Sikap atasan yang kurang adil dalam memberikan pekerjaan	9	8	7	4	2	108	3,6
		<b>Skor Rata-Rata Stres Kerja</b>							

Sumber : Hasil Olah Data Kuesoner Pra Survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 Stres Kerja pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung mempunyai skor rata-rata 3,62 yang artinya menunjukkan bahwa masih ada permasalahan karyawan terutama pada karyawan merasa tertekan dengan tuntutan dari atasan dengan skor 3,7 dan beban kerja yang diberikan oleh karyawan terlalu berat dengan skor 3,8, sehingga menimbulkan permasalahan disaat bekerja.

Diindikasikan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Stres kerja apabila dikelola dengan baik bisa menjadi sebuah stimulus untuk meningkatkan kemampuan karyawan dapat dikatakan berperan positif, dan apabila berperan negatif dan tidak dikelola dengan baik, maka stres kerja dapat membuat karyawan mengalami depresi. Selain stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance* menjadi salah satu hal penting dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dalam bekerja. Berikut Tabel 1.6 merupakan hasil pra survey mengenai variabel *Work Life Balance*.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel *Work Life Balance* pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung**

No	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1.	<i>Work Life Balance</i>	Saya dapat melakukan hobi tanpa terganggu oleh pekerjaan	3	5	14	6	2	91	3
		Waktu yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	5	7	11	4	3	97	3,2
		Masalah yang saya miliki dengan keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	1	7	13	5	4	86	2,8
		Kehidupan pribadi saya dapat meningkatkan	5	8	12	3	2	101	3,3

No	Variabel	Pernyataan	Keterangan					Total	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		performa saya dalam bekerja							
		Pekerjaan yang saya lakukan dapat meningkatkan kehidupan pribadi saya	4	5	12	5	4	90	3
<b>Skor Rata-Rata Work Life Balance</b>									<b>3</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey variabel *Work Life Balance* pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memperoleh skor rata-rata 3. Jumlah skor rata-rata ini masih terbilang kurang baik, diantaranya beberapa pernyataan yang mempengaruhi penurunan variabel *Work Life Balance* adalah pernyataan karyawan merasa tidak dapat melakukan hobinya tanpa mengganggu pekerjaan dengan skor 3, lalu pada karyawan merasa masalah yang dihadapi mengganggu pekerjaan dengan skor 2,8, dan karyawan tidak dapat meningkatkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukannya dengan skor 3.

*Work Life Balance* perlu diperhatikan untuk menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan akan mencapai tujuannya.

Demikian penjelasan teori, permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh penulis pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan masih membutuhkan peningkatan kinerja karyawannya untuk dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu, penulis dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang: **“Pengaruh Stres**

## **Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung”.**

### **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dengan tujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan memahami hasil penelitian yang mencakup faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja.

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan
  - a. Kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan perusahaan.
  - b. Kurangnya jalinan kerja dengan rekan dan atasan.
  - c. Kurangnya rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas.
  - d. Kurangnya inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan tanpa menanyakan kepada rekan atau atasan.
2. Stres Kerja
  - a. Karyawan merasa tertekan dengan tuntutan dari atasan.
  - b. Karyawan merasa beban yang diberikan perusahaan terlalu berat.
3. *Work Life Balance*

- a. Karyawan merasa tidak dapat melakukan hobinya tanpa mengganggu pekerjaan.
- b. Karyawan merasa masalah yang dihadapi mengganggu pekerjaan.
- c. Karyawan tidak dapat meningkatkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang stres kerja di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *work life balance* di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Tanggapan Karyawan Tentang Stres Kerja di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

2. Tanggapan Karyawan Tentang *Work Life Balance* di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
3. Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.
4. Pengaruh Stres Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada, dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya serta memberikan informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai Stres Kerja, *Work Life Balance* (Keseimbangan), dan Kinerja Karyawan.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai Stres Kerja, *Work Life Balance* (Keseimbangan), dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di Universitas Pasundan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya tentang stres kerja, *work life balance* (keseimbangan) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat atau sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai bidang yang sama.