

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam berbagai sektor, termasuk sektor kesehatan, di mana kualitas layanan sangat bergantung pada kompetensi dan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam konteks pelayanan kesehatan, perawat memiliki peran sentral dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien, sehingga kinerja mereka sangat menentukan mutu layanan yang diberikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Indonesia (Effendy et al., 2024).

Industri jasa kesehatan di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Data dari Kementerian Kesehatan pada November 2024 mencatat bahwa jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 3.216 unit, meningkat dari 3.072 unit pada tahun 2022 (Maheswara dan Pristiandaru, 2024). Penyelenggaraan jasa kesehatan juga dihadapkan pada tuntutan peningkatan mutu pelayanan seiring dengan perkembangan teknologi dan ekspektasi masyarakat, hal ini memerlukan pengaturan yang komprehensif untuk menjamin standar pelayanan, melindungi hak pasien, dan memastikan akuntabilitas penyelenggara jasa kesehatan.

Pelayanan kesehatan merupakan hak fundamental setiap warga negara yang dijamin oleh konstitusi Indonesia. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan dan pertumbuhan populasi yang pesat,

kebutuhan akan layanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau menjadi semakin mendesak. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan hadir sebagai landasan hukum yang mengatur penyelenggaraan jasa kesehatan di Indonesia secara komprehensif.

Dalam implementasinya, penyelenggaraan jasa kesehatan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, mulai dari ketimpangan akses layanan kesehatan antara wilayah perkotaan dan pedesaan, keterbatasan tenaga kesehatan profesional, hingga permasalahan pembiayaan kesehatan. Meskipun pemerintah telah menginisiasi program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui BPJS Kesehatan, masih terdapat kendala dalam pemerataan layanan kesehatan yang optimal bagi seluruh lapisan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) sebagai penyedia layanan kesehatan milik pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat (Rosita et al, 2023). Keberadaan RSUD menjadi sangat penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat, terutama di daerah-daerah yang jauh dari pusat kota. Dalam perkembangannya, RSUD menghadapi berbagai tantangan yang kompleks, mulai dari aspek manajemen, sumber daya manusia, hingga pembiayaan. Peningkatan ini mencerminkan upaya pemerintah dalam memperluas akses layanan kesehatan bagi masyarakat, namun pertumbuhan jumlah fasilitas kesehatan ini harus diimbangi dengan peningkatan kualitas layanan, yang sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat.

Menurut UU RI No. 23 1992 perawat merupakan mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Kualitas perawat sangat menentukan kinerja rumah sakit. Dengan adanya perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

**Tabel 1.1**  
**Kabupaten/Kota Terpilih dengan Penggunaan Rawat Inap Rumah Sakit**  
**Mingguan Terbanyak di Jawa Barat 2023**

Nama Kota	Nilai
Kota Bandung	3,1
Kota Cirebon	2,8
Kota Sukabumi	2,7
Kota Cimahi	2,1
Kota Tasikmalaya	1,3
Kuningan	1,3
Cirebon	1,3
Kota Bekasi	1,2
Purwakarta	1,1

Sumber: databoks.katadata.co.id

Berdasarkan tabel 1.1 Kota purwakarta berada di urutan terendah dengan penggunaan rawat inap rumah sakit mingguan terendah, kondisi penggunaan rawat inap rumah sakit mingguan di kota ini terlihat belum membaik.

Tercatat dalam profil kesehatan Kota Purwakarta, jumlah rumah sakit di Kota Purwakarta saat ini adalah 11 rumah sakit yang terbagi ke dalam beberapa kelas dan jenis pelayanan rumah sakit. Berdasarkan kelas Kota Bandung, Kota Cirebon, Kota Sukabumi, Kota Cimahi, Tasikmalaya, Kuningan, Cirebon, Kota Bekasi, Puwakarta dan Bogor, Pasien per 100 ribu penduduk/ minggu 4 ke dalam empat kelas yang terdiri atas kelas A, kelas B, kelas C, dan Kelas D. Perbedaan

kelas rumah sakit tersebut terletak pada fasilitas dan kemampuan pelayanan medik yang diberikan oleh rumah sakit. Fasilitas dan kemampuan pelayanan medik yang diberikan meliputi spesialis dasar, penunjang medik spesialis, spesialis lain selain spesialis dasar, dan sub spesialis.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah, Kelas, dan Rumah Sakit di Kota Purwakarta**

No	Rumah Sakit	Kelas (Tipe)
1.	RS Umum Siloam Purwakarta	B
2.	RS Umum Daerah Bayu Asih	B
3.	RS Umum dr. Abdul Radjak Purwakarta	C
4.	RS Umum Bhakti Husada II Purwakarta	C
5.	RS Umum Amira	C
6.	RS Umum Holistic Purwakarta	C
7.	RS Umum Asri Purwakarta	C
8.	RS Ibu dan Anak Dian	C
9.	RS Umum Rama Hadi	C
10.	RS Ibu dan Anak Bunda Fathia	C
11.	RS Umum Karina Medika	C

Sumber: Rujukan Kesehatan Dinas Kesehatan Kota Purwakarta

Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan jumlah, kelas, dan jenis rumah sakit di Kota purwakarta dapat diketahui terdapat 2 rumah sakit termasuk ke dalam kelas B, 9 rumah sakit kelas C. Rumah sakit dengan tipe kelas B hanya terdapat 2 rumah sakit di Kota purwakarta, karena itu Rumah sakit tipe kelas B digunakan sebagai lokasi penelitian pada penelitian ini. Berikut merupakan nama rumah sakit tipe kelas B di Kota Purwakarta beserta ulasan Google Maps Review sebagai perbandingan dengan rumah sakit lainnya yang memiliki tipe yang sama :

**Tabel 1.3**  
**Ulasan Berdasarkan Rating Google Maps Review Untuk Rumah Sakit Tipe B Di Kota Purwakarta**

No	Nama Rumah Sakit	Hasil Ulasan Dengan Rentang Nilai 1-5
1.	RS Umum Siloam Purwakarta	4,8
2.	RS Umum Daerah Bayu Asih	4,4

Sumber: google maps review

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa RS Umum Daerah Bayu Asih memiliki rating Google Maps Review lebih rendah dari Rumah Sakit tipe B lainnya di Puwakarta yakni dengan rating 4,4. Hasil rating tersebut didapat dari hasil akumulasi ulasan pelanggan secara public mengenai pengalaman mereka dengan layanan dan asuhan keperawatan yang mereka dapatkan berdasarkan kategori rating pada Google Maps Review.

Hal ini membuktikan bahwa RSUD Bayu Asih Purwakarta 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 RSUD Bayu Asih Purwakarta dengan alasan karena RSUD Bayu Asih Purwakarta merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang kesehatan, namun masih memiliki masalah pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, pihak rumah sakit harus mengoptimalkan kinerja perawat dengan memperhatikan sumber daya manusianya dengan cara menjaga dan mempertahankan, serta meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja perawat merupakan komponen kritis dalam sistem pelayanan kesehatan yang sangat menentukan kualitas asuhan keperawatan dan kepuasan pasien. Menurut Nursalam (2020), perawat memiliki peran strategis sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien, dengan tanggung jawab yang kompleks meliputi aspek klinis, psikologis, dan sosial. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh multifaktor, termasuk faktor individu, organisasional, dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, sistem manajemen, dan tingkat stress kerja menjadi tantangan utama dalam mengoptimalkan kinerja tenaga keperawatan. Penelitian Robiah dan Suryawati (2021) di beberapa rumah sakit daerah menunjukkan bahwa rata-rata kinerja perawat masih berada di bawah standar ideal, dengan indikator yang lemah pada aspek inisiatif, kerjasama tim, dan tanggung jawab profesional.

Penilaian kinerja perawat pada RSUD Bayu Asih dilakukan oleh kepala ruangan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kinerja harian perawat dengan menilai aspek teknis, sikap kerja, dan disiplin secara langsung serta bertanggung jawab dalam mengisi formulir penilaian dan memberikan umpan balik (*feedback*). Selanjutnya penilaian dilakukan oleh komite keperawatan, kepala bidang keperawatan dan tim mutu pelayanan keperawatan untuk memberikan perbaikan kualitas pada pelayanan. Kategori penilaian kinerja perawat pada RSUD Bayu Asih adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Kategori Penilaian Kinerja Perawat RSUD Bayu Asih Periode Januari-Desember 2024**

No	Kategori	Jumlah Perawat	Presentase
1.	Sangat Baik (91-100)	18	7%
2.	Baik (76-90)	129	58%
3.	Cukup (61-75)	64	28%
4.	Kurang (51-60)	22	7%
5.	Sangat Kurang (<50)	0	0%
Total		228	100%

Sumber: RSUD Bayu Asih

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja perawat RSUD Bayu Asih periode Januari-Desember 2024, ditemukan beberapa permasalahan signifikan yang memerlukan perhatian khusus. Secara keseluruhan, nilai rata-rata kinerja 228 perawat berada pada kategori Baik (76.5), namun masih

terdapat kesenjangan sebesar 9.3 poin dari target yang ditetapkan (85.8). Hasil penilaian juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat (58% atau 129 orang) berada pada kategori Baik, tetapi masih terdapat 35% perawat (86 orang) yang berkinerja pada kategori Cukup dan Kurang. Hal ini menunjukkan adanya disparitas kinerja yang cukup lebar di antara tenaga keperawatan.

Adanya status yang dimiliki sebagai Rumah Sakit Umum Daerah ini menambah tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu penting untuk RSUD Bayu Asih dalam menjaga kinerja para perawat untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta meningkatkan citra rumah sakit. Oleh karena itu, kinerja perawat adalah salah satu fokus penelitian ini. Untuk membuktikan hal tersebut, penilaian awal harus dilakukan tentang kinerja karyawan. Data sekunder tersebut dirasa kurang untuk peneliti jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, maka dari itu untuk memperkuat penelitian, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat yang menjadi responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara mendalam.

Di RSUD Bayu Asih Purwakarta, 30 angket dibagikan kepada 30 staf keperawatan. Tujuan pengambilan sampel acak dari 30 responden ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan data awal tentang kondisi saat ini di lapangan. Perlu dicatat bahwa teknik purposive sampling, di mana responden yang akan diminta informasi sudah ditentukan, digunakan untuk mengumpulkan sampel sebanyak 30 orang. Beberapa tenaga keperawatan yang dipilih yaitu berjumlah 30 orang. Berikut adalah hasil dari kegiatan pra survei yang telah dibagikan kepada 30 orang.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra survei Kinerja Perawat Pada RSUD Bayu Asih Purwakarta**

No	Dimensi	Tingkat Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas	2	8	9	6	5	94	3,1
2.	Kuantitas	6	5	7	6	6	91	3,0
3.	Kerja Sama	7	4	9	6	4	86	2,8
4.	Tanggung jawab	6	6	5	5	8	93	3,1
5.	Inisiatif	5	7	11	5	2	82	2,7
Skor Rata-rata Kinerja								2,9
Rata-rata = Nilai x Frekuensi : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuisisioner								

Sumber: Penulis 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.3 menunjukkan bahwa dimensi inisiatif dan kerja sama memiliki nilai rata-rata terendah. Dimensi inisiatif mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,7 sedangkan dimensi kerjasama mendapatkan skor sebesar 2,8.

Rendahnya nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kedua dimensi tersebut terindikasi kurang baik. Rendahnya skor inisiatif ini merupakan indikasi kompleks dari permasalahan sistemik yang terjadi dalam lingkungan kerja rumah sakit. Beban kerja yang sangat tinggi menjadi faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kemampuan perawat untuk mengembangkan inisiatif mereka. Beberapa tenaga keperawatan juga memiliki caranya sendiri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan mereka sehingga dirasa sulit untuk bekerja sama.

Selanjutnya perlu diketahui faktor atau variabel yang dapat menyebabkan kinerja tersebut tidak optimal yaitu dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut muhammad (2024) keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) serta tingkat stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Goleman (2020:80), kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk memotivasi diri sendiri

serta kemampuan untuk mengendalikan dan mengontrol diri sendiri sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Ini dapat membantu operasi bisnis dan memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja. Menurut Gibson (2020:96), tujuan utama program penghargaan, atau reward, adalah untuk menarik individu yang potensial untuk bergabung dengan organisasi, menjaga karyawan yang datang untuk bekerja, dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja. Dengan demikian, pemberian penghargaan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai dan diapresiasi, yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Kemudian peneliti juga melakukan penyebaran angket untuk kegiatan pra survei kepada 30 orang perawat untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perawat. Berikut adalah hasil dari kegiatan pra survei dengan melakukan penyebaran angket kepada 30 orang responden.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Perawat Pada RSUD Bayu Asih Purwakarta**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	4	10	9	4	3	82	2,7
		Mengelola Diri	2	8	9	6	5	94	3,1
		Mengatasi Diri	2	8	7	9	4	95	3,1
		Empati	7	4	9	6	4	86	2,8
		Menjaga Relasi	1	7	9	7	6	100	3,3
Skor Rata-rata Kecerdasan Emosional								3,0	
		<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	6	5	9	6	4	87	2.9
		<i>Personal Life</i>							

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
2.	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Interference with Work (PLIW)</i>	4	10	9	4	3	82	2,7
		<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	7	4	9	6	4	84	2,8
		<i>Work Enhancement with Personal Life (WEPL)</i>	6	8	10	4	2	78	2,6
Skor Rata-rata <i>Work-Life Balance</i>								2,7	
3.	Penghargaan	Gaji dan Bonus	1	4	5	9	11	115	3,8
		Kesejahteraan	1	3	7	11	8	112	3,7
		Karir	0	4	10	8	8	110	3,6
Skor Rata-rata Penghargaan								3,7	
4.	Stres Kerja	Stres Lingkungan	4	10	9	4	3	82	2,7
		Stres Organisasi	4	7	8	9	2	88	2,9
		Stres Individu	7	4	9	6	4	86	2,8
Skor Rata-rata Stres Kerja								2,8	
5.	Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	8	8	9	5	101	3,3
		Kompensasi Tidak Langsung	2	3	6	10	9	111	3,7
Skor Rata-rata Kompensasi								3,5	
Skor Rata-rata Keseluruhan								3,2	

Sumber: Penulis 2025

Dari data tabel 1.4 dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan memiliki nilai rata-rata 3,2. Variabel kecerdasan emosional berada diatas rata-rata dengan skor 3,0. Variabel penghargaan berada diatas rata-rata dengan skor 3,7. Variabel kompensasi berada diatas rata-rata dengan skor 3,5. Variabel dengan nilai dibawah rata-rata yaitu variabel *Work-Life Balance* dan stres kerja. Variabel *Work-Life Balance*

mendapatkan skor rata-rata 2,7 dan variabel stres kerja juga hanya mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,8. Maka demikian faktor yang mempengaruhi kinerja yang tidak optimal pada perawat adalah *Work-Life Balance* dan stres kerja.

*Work-ife balance* menjadi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja perawat (Anggun Oktaviana, 2023). Perawat yang memiliki jam kerja yang tidak teratur dan perubahan shift membuat mereka sulit mengatur kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Kondisi ini membuat kebingungan para tenaga kerja dalam dunia pekerjaannya. Jika seseorang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan gaya hidupnya, maka akan timbul rasa bertahan dalam pekerjaannya. Perawat yang memiliki jam kerja yang tidak teratur dan perubahan shift membuat mereka sulit mengatur kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Kondisi ini membuat kebingungan para tenaga kerja dalam dunia pekerjaannya. Jika seseorang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan gaya hidupnya, maka akan timbul rasa bertahan dalam pekerjaannya. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa apabila perawat tidak mempunyai *Work-Life Balance* yang bagus, maka akan berdampak pada kinerja mereka saat melakukan pekerjaannya. Candra et al., (2022). Peneliti juga melakukan penyebaran angket untuk kegiatan pra survei kepada 30 orang staf keperawatan. Berikut adalah hasil pra survei terkait dengan variabel *Work-Life Balance* yang dibagikan kepada 30 orang responden.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuisisioner Pra Survei Variabel *Work Life Balance* Pada RSUD Bayu Asih Purwakarta**

No	Dimensi	Tingkat Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	6	5	9	6	4	87	2,9
2.	<i>Personal Life</i>	4	10	9	4	3	82	2,7

No	Dimensi	Tingkat Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	<i>Interference with Work (PLIW)</i>							
3.	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	7	4	9	6	4	86	2,8
4.	<i>Work Enhancement with Personal Life (WEPL)</i>	6	8	10	4	2	78	2,6
Skor Rata-rata <i>Work-Life Balance</i>							2,7	
Rata-rata = Nilai x Frekuensi : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuisisioner								

Sumber : Peneliti 2025

Hasil pra suvei untuk variabel *Work-Life Balance* dapat dilihat pada tabel 1.5 berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pada dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* memiliki nilai rata-rata sebesar 2.9. Dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,7. Dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* memiliki nilai rata-rata sebesar 2.8, dan dimensi *Work Enhancement with Personal Life (WEPL)* memiliki nilai rata-rata sebesar 2.6. Pada faktor work life balance memiliki skor rata-rata sebesar 2.7.

Menurut (Hendarti, 2020) beberapa faktor yang menyebabkan stres pada perawat diantaranya adalah faktor pekerjaan, faktor individu dan faktor pendukung. Adapun faktor pekerjaan adalah lingkungan fisik, konflik interpersonal, beban kerja, dan shift kerja. Adapun faktor individunya adalah umur, status pernikahan, masa kerja dan jenis kelamin, sedangkan faktor pendukungnya adalah dukungan sosial. Perubahan yang muncul biasanya seperti bekerja melewati batas kemampuan, sering terlambat masuk kerja, tidak hadir kerja, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, radang kulit dan radang pernafasan (Hendarti, 2020).

Kemudian peneliti juga melakukan pra survei kepada 30 orang staf keperawatan terkait dengan stres kerja. Berikut adalah hasil kuisisioner yang dibagikan kepada 30 responden.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Pra Survei Variabel Stres Kerja Pada RSUD Bayu Asih Purwakarta**

No	Dimensi	Tingkat Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Stres Lingkungan	4	10	9	4	3	82	2,7
2.	Stres Organisasi	4	7	8	9	2	88	2,9
3.	Stres individu	7	4	9	6	4	86	2,8
Skor Rata-rata Stres Kerja								2,8
Rata-rata = Nilai x Frekuensi : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuisisioner								

Sumber : Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa pada dimensi stres organisasi mendapatkan skor dengan rata-rata sebesar 2,9. Pada dimensi stres individu mendapatkan skor dengan rata-rata sebesar 2,8. dan dimensi stres lingkungan mendapat skor dengan rata-rata terendah sebesar 2,7.

Mengindikasikan bahwa kondisi fisik dan struktural lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap beban psikologis perawat karena beban kerja yang berlebih. Semakin berat beban kerja yang diterima oleh perawat, maka semakin buruk kinerja perawat itu sendiri. Perawat diharapkan mampu untuk totalitas dalam memberikan asuhan keperawatan, melakukan pelaporan, dan melaksanakan tindakan keperawatan yang harus sesuai dengan SOP yang ada. Kondisi prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang lebih kompleks memungkinkan timbulnya beban kerja tersendiri bagi perawat namun juga akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Hal ini didukung oleh hasil wawancara

dengan salah satu perawat yang bekerja, sistem kerja perawat terdiri dari tiga shift, yaitu pagi, sore, dan malam.

Tugas utama perawat mencakup tindakan tidak langsung seperti pengkajian, analisis data, penciptaan diagnosa keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan, pendampingan visite dokter, serah terima pasien, dan mengadakan konferensi sebelum dan sesudah. Selain itu, perawat juga berinteraksi langsung dengan pasien, termasuk memberikan obat, merawat luka, dan membantu ADL pasien. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perawat sering merasa lelah dan tertekan dengan beban kerja seperti merawat banyak pasien dan masalah keluarga yang tidak kooperatif.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya oleh Yulystiana (2023) menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, justru semakin menurun kinerja perawat. Hal ini dapat disebabkan oleh kecenderungan perawat untuk lebih memprioritaskan kehidupan pribadi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mengurangi fokus dan produktivitas dalam memberikan pelayanan kesehatan. Temuan Yulystiana (2023) berbeda dari penelitian Muhammad (2024) yang menunjukkan hubungan positif antara *Work-Life Balance* dan kinerja, sehingga mendorong perlunya kajian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda.

Menurut Muhammad (2024), Yustikasari dan Santoso (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin meningkat pula kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa

tekanan dalam pekerjaan dapat memotivasi perawat untuk bekerja lebih efisien dan responsif dalam menangani pasien. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, stres dalam batas tertentu dapat meningkatkan kewaspadaan, ketepatan, serta tanggung jawab perawat terhadap tugasnya. Namun, penelitian ini juga menekankan bahwa stres yang berlebihan tetap berpotensi menurunkan kualitas kerja jika tidak dikelola dengan baik. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Syaputra dan Martha (2024) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Inkonsistensi temuan dalam penelitian sebelumnya menimbulkan kebutuhan untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Selain itu, penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta yang masih terbatas. Kesenjangan ini menunjukkan pentingnya studi lanjutan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat dalam konteks spesifik tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat dirumuskan strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan perawat, sehingga kualitas pelayanan kesehatan di RSUD Bayu Asih Purwakarta dapat terus ditingkatkan. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta”**

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

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel *Work-Life Balance*, stres kerja dan kinerja perawat. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan pra suvei yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja
  - a. Kurangnya kerja sama antar perawat dalam bekerja.
  - b. Perawat kurang inisiatif dalam bekerja.
2. *Work-Life Balance*
  - a. Rendahnya keseimbangan waktu perawat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
  - b. Kurangnya keseimbangan keterlibatan komitmen perawat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Stres kerja
  - a. Kurang fokus dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Keterbatasan dalam jumlah staf dan fasilitas dapat meningkatkan stres pada perawat.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan,

maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work-Life Balance* pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta.
2. Bagaimana stres kerja pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta.
3. Bagaimana kinerja pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta.
4. Seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work-Life Balance* pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta.
2. Stres kerja pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta.
3. Kinerja pada perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta.
4. Besarnya pengaruh *Work-Life Balance* dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Bayu Asih Purwakarta secara simultan dan parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan bermanfaat dengan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, perusahaan terkait, pihak – pihak lain dan juga bagi dunia ilmu pengetahuan, selain itu tulisan ini juga bisa berguna bagi mereka yang membacanya terutama mereka yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sama yaitu tentang *Work-Life Balance*, stres kerja dan kinerja perawat.

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat menambah karya literatur ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kesehatan kerja, selain itu dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mendalami topik yang sama.

#### 1.4.2 Kegunaan praktis

Secara praktis kegunaan penelitian ini dapat menambah masukan dan informasi mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
  - a. Peneliti dapat mengetahui bagaimana penerapan *Work-Life Balance* pada RSUD Bayu Asih Purwakarta.
  - b. Peneliti dapat mengetahui penyebab Stres Kerja pada RSUD Bayu Asih Purwakarta.
  - c. Peneliti dapat mengetahui bagaimana proses Kinerja serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi.
2. Bagi Instansi
  - a. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Work-Life Balance* atau keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para pegawai RSUD Bayu Asih Purwakarta.

- b. Penelitian ini dapat membantu instansi untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres di lingkungan kerja, sehingga RSUD Bayu Asih purwakarta dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja.
  - c. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan tentang hubungan antara *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan kinerja. Dengan pemahaman ini, instansi dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja baik secara individu maupun tim.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.
  - b. Memberi informasi tambahan mengenai *Work-Life Balance*, Stres Kerja dan Kinerja.
  - c. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi pihak peneliti selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.