

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut *World Health Organization* (WHO), rumah sakit merupakan bagian integral dalam sebuah organisasi kesehatan dan sosial, dimana berfungsi sebagai penyedia pelayanan paripurna (komprehensif), mencegah penyakit (preventif) serta menyembuhkan penyakit (kuratif) kepada masyarakat. Rumah Sakit ialah fasilitas pelayanan kesehatan perorangan yang menjadi bagian dari daya kesehatan untuk memberikan dukungan penyelenggaraan upaya kesehatan (Sondakh et al., 2023).

Kesuksesan dalam rumah sakit untuk melakukan fungsi dalam memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat ditandai dari kenaikan mutu pelayanan rumah sakit, dimana hal tersebut mendapat pengaruh dari berbagai faktor, diantaranya ketersediaan fasilitas pendukung pelayanan kesehatan. Adapun faktor utama untuk memberikan pelayanan kesehatan yakni sumber daya manusia (Puspitasari et al., 2024).

Perawat merupakan suatu sumber daya manusia yang berperan besar untuk pelayanan rumah sakit (Paturohman, 2024). Perawat berperan pada seluruh aktivitas di rumah sakit, ini disebabkan perawat sering bertemu pasien dibandingkan dokter maupun tenaga kesehatan yang lain (Munawarah et al., 2024). Perawat sendiri memiliki tugas

untuk merawat atau menjaga pasien secara intens dan memberikan obat sesuai waktu dan takarannya sampai memberikan motivasi dan perhatian kepada pasien. Oleh karena itu peran perawat di rumah sakit sangat dibutuhkan sehingga tenaga medis yang lebih banyak menghabiskan waktu di rumah sakit adalah perawat (Anisruddin, 2024).

Perawat yaitu profesi tenaga kesehatan yang memiliki jumlah besar daripada tenaga kesehatan lain. Sesuai dengan data WHO tahun 2020, perawat di dunia terdapat 27,1 juta jiwa, di Zimbabwe sejumlah 1.317.614 orang melalui proporsi (56,8%), Brazil sejumlah 3.182.024 orang melalui proporsi (75,7%), dan India sejumlah 976.614 orang melalui proporsi (56,8%) (Cesilia & Kokasih, 2024). Data dari *International Council of Nurses* (ICN) pada tahun 2023 tercatat 28 juta perawat yang terdaftar di seluruh dunia (Noor et al., 2024).

Perempuan merupakan mayoritas profesi keperawatan. Hampir 70% dari tenaga kerja kesehatan global adalah perempuan, dan 89% adalah perawat (Baduge et al., 2024). *World Health Organization* (WHO) menerbitkan sebuah laporan berjudul *State of the World's Nursing* pada tahun 2020, yang menunjukkan bahwa 90 persen tenaga kerja keperawatan dunia adalah perempuan (WHO, 2020).

Keterlibatan seorang wanita pada dunia kerja mengakibatkan mereka mempunyai peran ganda. Dimana wanita yang telah memiliki

keluarga mendapat tuntutan melakukan dua peran, yakni peran menjadi ibu dan istri dalam keluarga serta menjadi wanita *karier* saat ada di tempat kerja. Hal tersebut mengakibatkan perawat wanita yang telah menikah serta mempunyai anak berperan dan bertanggung jawab besar dibandingkan wanita yang masih *single* (Makmuriana et al., 2021).

Terdapat berbagai peran yang harus dilakukan, bisa mengakibatkan konflik internal ketika lebih dari dua peran dialami pada satu waktu, serta adapun peran yang memberikan hambatan pada peran lain (Nugraha et al., 2022). Supaya kedua peran bisa dilakukan maksimal, maka wanita harus memberikan keseimbangan dari kehidupan keluarga dan pekerjaan, dimana biasa dinamakan sebagai *work life balance* (Pongramma & Soetjningsih, 2023).

Work life balance adalah keseimbangan kerja dan kehidupan yang mana individu harus seimbang dari tanggung jawab pada kehidupan pribadi atau keluarga dan pekerjaannya (Puspitasari et al., 2023). *Work life balance* dapat diartikan bahwa pekerja harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada kedua bidang tersebut dan membuat komitmen yang sama pula, dengan demikian pekerjaan dan kehidupan dapat seimbang (Köse et al., 2021). *Work life balance* penting agar perawat dapat memiliki kualitas hidup yang baik, di mana aspek kehidupan pribadi, hubungan dengan keluarga, serta tanggung jawab dalam

pekerjaan berada dalam kondisi yang seimbang (Fadhillah & Halida, 2024).

Organisation For Economic Cooperation and Development menjelaskan, pada negara Korea terkhusus pada aspek *work life balance* masuk pada kategori rendah sebab jam kerja pegawai di negara begitu tinggi. Ini disebabkan terdapat 13% lebih pegawai bekerja melebihi 50 jam per minggu dan bisa mengakibatkan *work life balance* dalam kategori rendah (Aprilyasari et al., 2024). Perawat yang mempunyai *work life balance* yang sedang terdapat 30% artinya mereka merasa susah menjaga keseimbangan dari kehidupan pribadi dan keluarganya (Murdaningrum, 2021).

Penelitian Muhadi et al., (2022), menjelaskan *work life balance* perawat di RSI Surabaya mayoritas ada dalam tingkatan kurang seimbang yakni sejumlah 121 perawat (94,5%) serta tidak seimbang sejumlah 7 perawat (5,5%). Perawat RSI Surabaya saat bekerja dinilai jarang mementingkan dirinya, tidak memiliki *quality time* dengan keluarganya dan merasak ketidakpuasan pada pekerjaan yang dijalani. Maka, didapatkan hasil yang menjelaskan jika *work life balance* perawat ada dalam tingkat “kurang seimbang”.

Menurut Schabracq et al., (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah karakteristik kepribadian; karakteristik keluarga yang meliputi dukungan keluarga; karakteristik

pekerjaan yang meliputi beban kerja, pola kerja, jumlah waktu yang dihabiskan pada pekerjaan; dan sikap.

Beban kerja merupakan suatu aktivitas ataupun proses yang perlu dikerjakan seorang pekerja pada suatu waktu. Jika pekerja bisa menyesuaikan dan menyelesaikan diri pada seluruh tugas mereka, maka artinya pekerjaan tidak menjadi beban kerja. Tetapi, bila mereka belum berhasil maka kegiatan dan tugasnya akan menjadi beban kerja (Vanchapo, 2022). Banyaknya beban kerja dari perawat bisa memberikan dampak negatif, seperti menurunnya kinerja dalam proses keperawatan, pengambilan keputusan yang kurang tepat, kelelahan, berkurangnya konsentrasi, kesulitan beradaptasi, risiko kecelakaan kerja, serta pelayanan keperawatan yang tidak optimal, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja (Ridulloh, 2022).

Penelitian Aprilyasari et al., (2024), menunjukkan yakni dari 41 perawat di RS didapat hasil 26 (63,4%) perawat mempunyai beban kerja besar terhadap *work life balance* rendah sejumlah 1 (2,4%), tingkat *work life balance* sedang sebanyak 20 (48,7%), serta tingkat *work life balance* tinggi sejumlah 5 (12,1%). Sesuai hasil tersebut, artinya terdapat keterkaitan beban kerja pada *work life balance* perawat melalui tingkat korelasi kuat yang artinya bila beban kerja berat maka *work life balance* sedang serta kebalikannya bila beban kerja ringan maka *work life balance* meningkat.

Lama kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya (Sa'adah et al., 2021). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77, karyawan bekerja 7 jam/hari atau 40 jam selama satu minggu (6 hari) serta 8 jam/hari atau 40 jam selama seminggu (5 hari). Jam kerja yang panjang bisa membuat kehidupan antara kerja serta kehidupan pribadi terganggu (Sipayung et al., 2023).

Penelitian Rony et al., (2023), menunjukkan bahwa perawat yang periode kerja mingguannya berkisar antara >62 hingga ≤ 69 jam memiliki kemungkinan 1,59 (95% CI: 0,60 hingga 4,18) kali lebih besar untuk memiliki ketidakseimbangan kehidupan kerja daripada mereka yang durasi kerja mingguannya berkisar antara >56 hingga ≤ 62 jam. Sebaliknya, perawat yang bekerja >56 hingga ≤ 62 jam memiliki kemungkinan 1,25 (95% CI: 0,43 hingga 3,64) kali lebih besar untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat daripada mereka yang bekerja >62 hingga ≤ 69 jam per minggu.

Selain faktor pekerjaan, dukungan keluarga juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Dukungan keluarga yakni pemberian dukungan dalam bentuk perilaku yang baik, materi, atau hubungan sosial yang baik, yang memungkinkan orang untuk merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Dukungan dari keluarga merupakan hal terpenting untuk seorang wanita dalam

bekerja, karena dengan dukungan keluarga mereka merasa dihargai (Mustika & Margaretha, 2023).

Penelitian Ramdhania & Yuniasanti, (2023) menunjukkan bahwa hasil analisa hubungan *product moment* didapat nilai $r_{xy} = 0.261$ melalui skor Sig. $p = 0.000$ ($p < 0.050$) artinya terdapat korelasi positif diantara *family support* terhadap *work life balance* ibu yang kerja. Hasilnya menerangkan yakni skor koefisien determinasi sejumlah 0.457 menerangkan yakni *family support* berkontribusi sejumlah 45.7% pada *work life balance*, sementara 54.3% di pengaruhi faktor yang lainnya.

Rohmah & Ekowati, (2024) mengemukakan bahwa *employee well-being* mampu memediasi keterkaitan antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pekerjaan. Kesejahteraan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar upah ataupun gaji, yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja (Saputra & Putri, 2024).

Penelitian Rohmah & Ekowati, (2024) menunjukkan hasil uji pengaruh tidak langsung, variabel keseimbangan kerja-hidup pada kinerja pekerjaan melalui kesejahteraan karyawan menghasilkan skor koefisien jalur sejumlah 0,112, dengan skor t-statistik $2,511 > 1,96$ dan p-value $0,012 < 0,05$. Terbukti, *employee well-being* mampu memediasi keterkaitan antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berdampak positif dan signifikan. Ini mengartikan bahwa

pegawai dapat mempertahankan kesejahteraan yang baik dengan efektif menerapkan *work life balance*, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Pada hasil pengamatan di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan tepatnya di Ruang Rawat Inap Jiwa, didapatkan jumlah perawat secara keseluruhan yaitu 110 orang dengan jumlah perawat laki-laki yaitu 38 orang dan jumlah perawat wanita yaitu 72 orang. Adapun jumlah perawat wanita yang sudah menikah yaitu 68 orang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan peneliti yang membagi kuisioner pada 10 orang perawat wanita yang kerja di ruangan rawat inap jiwa RSKD Dadi, sebanyak 8 orang (80,0%) perawat menyatakan bahwa mereka lebih banyak bekerja daripada berkumpul dengan keluarga. Sebanyak 6 orang (60,0%) perawat merasa bingung membagi waktu untuk bekerja serta untuk keluarga. Adapun, 6 orang (60,0%) perawat mengaku sering melewatkan waktu-waktu berharga dengan keluarga karena pekerjaan dan 7 orang (70,0%) perawat mengungkapkan bahwa mereka kehabisan tenaga saat di rumah karena lelah bekerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa perawat wanita yang bekerja di ruang rawat inap jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi masih menghadapi kesulitan dalam menjaga *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi

ini menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan perawat sekaligus memastikan kualitas layanan yang optimal di tempat kerja.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan perawat, yang mengungkapkan bahwa mereka menghadapi beban kerja yang tinggi akibat banyaknya pekerjaan yang diberikan serta tingginya tuntutan dari keluarga pasien. Hal ini semakin diperparah oleh kurangnya jumlah perawat yang bertugas, karena dalam 1 ruangan hanya terdapat 2 orang perawat yang bertanggungjawab terhadap 60 pasien. Jumlah itu tidak berdasarkan ketentuan yang sudah ditentukan oleh Asosiasi Perawat Psikiatri Amerika (APNA) yakni banyaknya perawat serta pasien yang membutuhkan perawatan tingkat menengah sampai berat ialah satu berbanding empat.

Lama kerja perawat di Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi mengikuti sistem shift, di mana shift pagi dan sore mempunyai waktu kerja 7 jam per hari, sementara shift malam mencapai 13 jam per hari. Lama kerja perawat pada shift malam ini melebihi batas ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, menyatakan yakni pegawai seharusnya bekerja maksimal 7 jam sehari ataupun 40 jam seminggu (6 hari). Dengan durasi kerja 13 jam per hari, perawat pada shift malam mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Faktor yang Berhubungan dengan *Work Life Balance* Pada Perawat yang Sudah Menikah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan beban kerja dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah ada hubungan lama kerja dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah ada hubungan dukungan keluarga dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah ada hubungan kesejahteraan dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk mengetahui hubungan lama kerja dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Untuk mengetahui hubungan dukungan keluarga dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Untuk mengetahui hubungan kesejahteraan dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Provinsi Sulawesi Selatan?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan, rujukan, referensi serta informasi yang dapat menambah cakrawala pengetahuan bagi peneliti mengenai faktor yang berhubungan dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di rumah sakit.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah literatur bacaan terkait faktor yang berhubungan dengan *work life balance* pada perawat wanita yang sudah menikah di rumah sakit. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran bagi perawat di rumah sakit agar dapat memiliki kualitas hidup yang seimbang antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya.