

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang terorganisir baik dari pelayanan kedokteran, sarana prasarana kedokteran yang permanen, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis maupun pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien dan secara keseluruhan dilakukan oleh tenaga medis profesional. Rumah sakit adalah bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna yang meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat yang terdiri dari beberapa macam sumber daya manusia yaitu tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, serta tenaga non kesehatan (Amran et al., 2022).

Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia di rumah sakit memegang peranan penting sebagai profesi yang selalu berhubungan dan berinteraksi langsung dengan pasien. Dengan demikian, kinerja perawat yang memiliki peranan penting bagi rumah sakit dipengaruhi oleh tingkat kualitas kehidupan kerja (Asmara & Yuliaty, 2025).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan individu yang berhubungan erat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi ekonomi. Kinerja yang baik menjadi langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi sehingga peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan. Hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, mencakup penampilan individu dan kelompok bukan

hanya terbatas pada personil yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, namun juga mencakup seluruh anggota organisasi (Asmara & Yuliaty, 2025).

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh Kementerian Kesehatan, jumlah perawat di Indonesia telah mencukupi, yaitu 438.234 orang dengan sebaran perawat di rumah sakit sebanyak 289.223 orang (65,9%), namun secara distribusinya belum merata di seluruh Indonesia, terutama di rumah sakit, sehingga seringkali rumah sakit mengalami kekurangan tenaga perawat (Vidian et al., 2025).

WHO (World Health Organization) menunjukkan bahwa Indonesia masuk dalam lima Negara dengan kinerja perawat paling rendah. Berdasarkan standar pelayanan minimal yang ditetapkan Kementerian kesehatan RI tahun 2008 bahwa kepuasan penerima jasa pelayanan kesehatan sebesar $\geq 90\%$. Rendahnya kinerja yang ditampilkan perawat akan berpotensi mengancam kepuasan pengguna pelayanan kesehatan dan juga nilai reputasi rumah sakit sebagai produsen pelayanan kesehatan (Rahmadhani et al., 2024). Perawat yang terlalu sibuk dengan pekerjaan akan kehilangan banyak waktu yang ingin mereka habiskan bersama keluarga, teman, ataupun sekedar beristirahat. Hal ini yang membuat perawat kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Dian et al., 2024).

Development Dimensions International (DDI) dalam laporannya menjelaskan bahwa rata-rata di Indonesia menghabiskan waktu untuk bekerja adalah selama 51 jam dalam seminggu. Berdasarkan hasil penelitian Wanda pada tahun 2024

menunjukkan bahwa sebagian besar (56,1%) perawat mengalami *work life balance* yang sedang (Wanda Aprilyasari et al., 2024).

Work-life balance adalah upaya individu untuk mencapai keseimbangan antara peran pribadi dan profesional yang dijalani. Dalam proses ini, individu berusaha untuk mengelola waktu dan energi sehingga kedua aspek kehidupan tersebut dapat berjalan dengan harmonis. Keseimbangan ini penting agar seseorang tidak merasa terbebani oleh tuntutan dari satu sisi, yang dapat mengganggu kinerja atau kebahagiaan di sisi lainnya (Martdinata, 2025)

Terdapat *Work Life Balance* pada perawat di RS Haji Jakarta menjadi salah satu masalah yang dikeluhkan karena perawat memiliki waktu yang sedikit untuk kehidupannya karena diatur oleh jadwal kerja yang ketat. Sistem shift di RS Haji Jakarta menerapkan model shift 3-2-2, yaitu setiap perawat mendapatkan jadwal 3 hari di shift pagi, 2 hari di shift siang, dan 2 hari di shift malam, kemudian libur 2 hari ketika telah selesai bekerja shift malam. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan pada perawat di RS Haji, pengaturan shift tersebut sewaktu-waktu dapat terjadi perubahan secara tiba-tiba dan tidak tetap setiap minggunya sehingga perawat mengalami kesulitan mengatur kehidupan pribadi seperti kegiatan maupun keperluan lain diluar dari pekerjaannya (Karir & Balance, 2023).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti jumlah perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina adalah sebanyak 113 perawat dan jadwal kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina memakai sistem shift kerja yang terdiri dari 3 shift yaitu : shift pagi (pukul 07.30-14.00) shift siang (pukul 14.00-21.00)

shift malam (pukul 21.00-08.00). Hasil wawancara yang dilakukan perawat tersebut merasakan lelah dikarenakan setiap tim pershift hanya 4 orang saja dan harusnya 1 perawat menangani 5 pasien tetapi biasanya melebihi 10 pasien yang harus ditangani sehingga perawat merasakan lelah diseluruh badan, berat dikepala dan lain-lain dan belum lagi ada tugas tambahan yang diberikan oleh rumah sakit sehingga perawat melakukan pekerjaannya melebihi waktu jam kerja (Selviani et al., 2024)

Hasil penelitian Ismanto pada tahun 2024, pengujian hipotesis pertama diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Work-Life Balance terhadap Kinerja Perawat pada perawat di RS. Hal ini berarti bahwa ketika Work-Life Balance baik maka tingkat Kinerja perawat juga baik. Sebaliknya, Semakin buruk *Work-Life Balance* yang diterapkan oleh perawat maka akan menurun pula Kinerja Perawat dalam bekerja (Febrianti et al., 2024).

Work-life balance merupakan konsep yang mengacu pada upaya karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab mereka di tempat kerja dengan kewajiban dan peran dalam kehidupan pribadi mereka (Martdinata, 2025). Jika *work life balance* meningkat dapat meningkatkan kinerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas perawat. Selain itu, keseimbangan pada kehidupan dan pekerjaan yang teratur dapat memberikan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya dan adanya perasaan yang puas dengan pekerjaannya, serta meningkatnya tanggung jawab terhadap kehidupan pribadi maupun pekerjaannya serta dapat memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal (Desnithalia & Purba, 2021).

Terkait dengan kinerja perawat, berbagai penelitian empiris terbaru menunjukkan ada eratnya pengaruh *Work-Life Balance* atau Keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat. Perawat cenderung memiliki kinerja yang tinggi jika unsur keseimbangan kehidupan kerja di tempatnya bekerja dapat terpenuhi dengan baik serta tercukupinya kompensasi yang diterimanya sebagai wujud dari penghargaan atas asuhan keperawatan yang dilakukannya.

Work- Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada keseimbangan pekerjaan profesional, tanggung jawab keluarga, dan aktivitas pribadi lainnya. Pekerjaan yang sudah tercampur akan menimbulkan gangguan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang. Hal ini menunjukkan seseorang merasa frustrasi ketika tidak mampu menyelesaikan tugasnya. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dilakukan. Kurangnya perawat dibandingkan jumlah pasien yang menyebabkan perawat mengalami kelelahan dalam bekerja, hal ini apabila kelelahan dalam bekerja secara terus menerus akan menjadi pemicu munculnya konflik terhadap *work-life balance*. Hal ini berarti bahwa ketika *Work-Life Balance* baik maka tingkat Kinerja perawat juga baik. Sebaliknya, Semakin buruk *Work-Life Balance* yang diterapkan oleh perawat maka akan menurun pula Kinerja Perawat dalam bekerja (Febrianti et al., 2024).

Terkait dengan hal yang di jelaskan di atas, maka penulis Tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian yang berjudul **“Hubungan *Work Life Balance* Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Kota Makassar tahun 2025”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan keseimbangan waktu dengan Kinerja Perawat Di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2025?
2. Apakah terdapat hubungan keseimbangan keterlibatan dengan Kinerja Perawat Di instalasi rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2025?
3. Apakah terdapat hubungan keseimbangan kepuasan dengan Kinerja Perawat Di ruang instalasi inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI kota Makassar Tahun 2025?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *Work Life Balance* terhadap kinerja Perawat di instalasi rawat inap Rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar tahun 2025

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan keseimbangan waktu dengan kinerja perawat di ruang instalasi rawat Inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar
- b. Untuk mengetahui hubungan keterlibatan dengan kinerja perawat di instalasi rawat Inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar 2025
- c. Untuk mengetahui hubungan kepuasan dengan kinerja perawat di instalasi rawat Inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar tahun 2025

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil dari peneliti ini di harapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi peneliti untuk melatih kemampuan diri dalam melakukan

penelitian. Serta dapat mengimplementasikan berbagai ilmu yang telah diperoleh sebagai bekal di masa depan.

2. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menambah informasi yang bermanfaat bagi peneliti lain terkait dengan hubungan *work life balance* terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar

3. Manfaat Bagi Rumah sakit

Salah satu bahan masukan bagi Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar sebagai acuan pembenahan dalam kineja meningkatkan kinerja yang optimal bagi perawat melalui kepuasan kinerja perawat dengan *work life balance*.