

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi yang kian pesat ini, persaingan antar Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan perusahaan swasta semakin ketat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global yang terus meningkat. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki dedikasi tinggi. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena kualitasnya dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan tujuan positif bagi karyawan dan memastikan penerapan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan secara konsisten. Hal ini bertujuan untuk memotivasi dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia menjadi sektor sentral dan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan karena dengan bekal keterampilan dan kualitas yang mumpuni, para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar (Nuraeni, 2021). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keterampilan dan motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan faktor keluarga. Faktor-faktor eksternal ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi kinerja karyawan yang

optimal. Hal ini penting karena dengan memahami berbagai variabel yang dapat memengaruhi karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga memiliki potensi untuk meningkatkan stabilitas produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karena waktu adalah sumber daya yang tetap, komitmen waktu kerja yang berlebihan dan waktu perjalanan dapat menghabiskan sumber waktu dari karyawan untuk keluarga (Djirackor, 2024).

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi karyawan memang memiliki risiko yang cukup besar terhadap kinerja dari perusahaan. Ketika karyawan terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan, mereka mungkin membutuhkan bantuan untuk sepenuhnya terlibat dengan anggota keluarga, berpartisipasi dalam aktivitas keluarga, atau memenuhi peran sebagai pengasuh (Dodanwala, 2022). Salah satu di antaranya yaitu *work family conflict*. Adanya pasangan suami istri yang bekerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Apabila terjadi kesenjangan antara pekerjaan dan juga keluarga bisa menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga yang sering disebut *work family conflict*. *Work Family Conflict* seringkali terjadi apabila terdapat permasalahan salah satu peran pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran keluarga sehingga menimbulkan kesenjangan dan kurangnya tanggung jawab pada keluarga terutama bagi seorang perempuan. Dengan hal tersebut dapat menimbulkan masalah baru sehingga mempengaruhi kehidupan berumah tangga dan juga pekerjaan tersebut. Jika diperhatikan lagi, wanita dituntut untuk bisa melakukan berbagai hal dalam waktu yang bersamaan

serta tanggung jawab yang lebih besar. Namun tidak semua dari mereka mampu menyesuaikan kedua peran tersebut secara bersamaan. *Work family conflict* merupakan sebuah dilema kompleks yang dihadapi banyak pekerja, terutama pasangan suami istri yang sama-sama bekerja. Meskipun kedua pasangan bekerja dapat memberikan kontribusi positif bagi kesejahteraan keluarga dan masyarakat, kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat menimbulkan berbagai permasalahan baru.

Perbedaan prioritas antara pekerjaan dan keluarga seringkali memicu tekanan emosional, terutama pada perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pekerja. Kesulitan menyeimbangkan kedua peran tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja, sehingga berdampak negatif pada kehidupan profesional dan pribadi. ketika karyawan dihadapkan pada ekspektasi dan tuntutan yang bertentangan di tempat kerja, hal ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi kehidupan keluarga mereka (Abdou, 2024)

Dalam mengatasi *Work Family Conflict*, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang dapat mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karyawan. Tekanan psikologis karyawan mengacu pada ketidakseimbangan emosional dan mental yang dialami individu akibat dari tuntutan dan ekspektasi di lingkungan kerja (Fordjour, 2020). Berbagai inisiatif seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan keluarga, dan lingkungan kerja yang sportif dapat membantu meringankan dampak negatif dari konflik antara *work family conflict*, terutama bagi pasangan suami istri yang sama-sama bekerja dan perempuan yang memiliki peran ganda. Kesadaran dan

dukungan manajemen terhadap tantangan *Work family conflict* yang dihadapi karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga kesehatan mental dan kebahagiaan para pekerja dan keluarga mereka. Selain *work family conflict*, ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance*.

Work life balance adalah sebuah konsep yang menekankan pentingnya mencapai keselarasan antara tanggung jawab profesional dan aspek lain dalam hidup (Setyanti, 2022). Mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan professional *work life balance* bukan hanya dambaan para pekerja, tetapi juga kebutuhan krusial bagi perusahaan di era modern. Keseimbangan ini, yang dikenal sebagai *work life balance*, kini diakui sebagai elemen utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Pada era di mana batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin tergerus kepentingannya.

Perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk memberikan fasilitas yang bertujuan dapat menjaga stabilitas mental, fisik, dan emosional karyawan. Hal ini mendorong banyak perusahaan untuk menerapkan program *work life balance* sebagai solusi (Made dan Ganapathi, 2016). Kesadaran terhadap pentingnya *work life balance* telah mempengaruhi berbagai perusahaan untuk menjelaskan kebijakan yang dapat mendukung menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, karyawan tersebut dapat mengintegrasikan tugas pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan mereka dengan optimal.

Sumber daya terbanyak yang berinteraksi dengan pasien dalam rumah sakit diisi oleh teknisi keperawatan (Finarti, (2016.)). Yang dimana sebagian besar didominasi oleh perawat perempuan, selain itu juga perawat memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit. Hal ini dikarenakan perawat memiliki interaksi langsung dengan pasien selama 24 jam sehari, sehingga mereka memiliki peran sentral dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif dan berpusat pada pasien.

Dengan jadwal kerja yang panjang ini mengharuskan perawat untuk bisa bekerja bergantian. Dengan banyaknya tuntutan mereka, perawat diharuskan untuk dapat profesional dan diharapkan memberikan kinerja yang efektif dan optimal. Namun, tuntutan peran yang tinggi dapat menyebabkan *work family conflict*, terutama bagi perawat wanita yang juga memiliki tanggung jawab keluarga, sehingga rumah sakit perlu memperhatikan kesejahteraan mereka untuk menjaga kualitas pelayanan dalam rumah sakit.

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/5/2024 berisikan salah satu upaya transformasi internal melalui *employer branding* ASN Kementerian Kesehatan merupakan wujud semangat dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat termasuk *branding* identitas Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, (2024). Sehingga dengan hal itu, pihak manajemen dari masing-masing rumah sakit memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memberikan dampak yang baik atas pelayanan yang diberikan. Hal tersebut merupakan tuntutan sebagai perawat terutama bagi perawat perempuan, semakin

besar tanggung jawab dan tugas mereka. Peningkatan tuntutan kerja dan tanggung jawab dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres yang dialami perawat, terutama mengingat beban kerja dan tekanan yang mereka hadapi setiap hari di rumah sakit (Cahya dan Dudija, 2020). Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Badung yang bertanggung jawab kepada Bupati Badung melalui Sekretaris Daerah. Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung berdiri di atas tanah seluas 43.235,00 m². Sarana yang tersedia berupa bangunan dan berfungsi antara lain bangunan IRD, Poliklinik, Rawat Inap, Paviliun Mangusada, sarana Penunjang (*Farmasi, Laboratorium, Radiologi, PMI, Endoscopy, Hemodialisa, Laundry, Gizi* dan pemula saraan jenazah) beserta kantor manajemen. Dukungan dan komitmen Pemerintahan Kabupaten Badung terhadap pengembangan pelayanan Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung terhadap pengembangan pelayanan di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung sangat tinggi.

Di dalam dinamika Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung yang berwarna, dihadapkan pada realitas bahwa setiap individu memiliki sifat dan watak yang unik. Keberagaman ini, memperkaya Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung dengan talenta dan perspektif yang berbeda. Namun apabila perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, dapat memicu disintegrasi dan menghambat kinerja kolektif. Kurangnya sinergi tim dapat memicu penurunan kepuasan kerja dan menghambat pencapaian tujuan dari Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Dalam penelitian ini, peran penting *work life balance* dalam mempertahankan kinerja dan produktivitas pegawai menjadi efisien. Menurut Irsyan (2021) ketika rumah sakit

menerapkan *work family conflict* dan *work life balance* dengan baik, perawat atau karyawan akan merasa lebih terikat dengan tempat kerja mereka bekerja. Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan yang paling penting, membuat mereka tetap ingin menjadi bagian dari organisasi serta bertahan dalam keanggotaannya. Maka dengan melalui pemahaman mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kehidupan kerja yang seimbang, skripsi ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dampak positif yang dapat dihasilkan, tidak hanya pada kesejahteraan pribadi karyawan, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan memahami lebih mendalam tentang keseimbangan antara kerja, skripsi ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi yaitu **“Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang diuraikan, peneliti mendapatkan beberapa rumusan masalah yaitu:

- 1). Apakah *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2). Apakah *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1). Untuk mengetahui apakah *work family conflict* berpengaruh dengan kinerja karyawan.
- 2). Untuk mengetahui apakah *work life balance* berpengaruh dengan kinerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

Penelitian yang baik memerlukan batasan masalah yang jelas dan terarah. Hal ini untuk mempersempit cakupan penelitian yang mungkin terlalu luas, sehingga memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam dan menghasilkan kesimpulan yang valid. Adapun batasan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini mencakup tentang mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan Di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

- 1). Manfaat teoritis
 - Penelitian ini diharapkan dapat membuktikan teori terdahulu dan juga pemahaman dengan temuan baru, dan mendorong semangat untuk penelitian di masa depan.
- 2). Manfaat praktis
 - Bagi peneliti

Memberikan pandangan baru bagi peneliti dalam memahami kinerja karyawan Di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Peneliti dapat menerapkan materi pembelajaran selama proses perkuliahan berlangsung ke dalam penelitian dan mampu mengukur dampak yang diakibatkan *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

- Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan implementasi program keselamatan kerja sesuai kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I Pendahuluan

Bab pertama dalam penelitian ini terdiri dari tujuh bagian yang berisi gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, penelitian, manfaat penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab kedua dalam penelitian ini berisi teori yang menjadi fondasi penelitian yang digunakan. Variabel yang digunakan antara lain: *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* sebagai independen dan kinerja karyawan sebagai dependen.

BAB III Metode Penelitian

Bab ketiga dalam penelitian ini berisi penjelasan dari metode yang digunakan dalam penelitian, lokasi pelaksanaan, teknik pengumpulan data, model, alat analisis, serta batasan penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab keempat dalam penelitian ini berisi dari penelitian serta membahas lebih jauh dari variabel penelitian, pengolahan data, pengujian hipotesis, dan solusi dari masalah penelitian.

BAB V Penutup

Bab kelima yang menjadi bab terakhir dalam penelitian ini berisi uraian dari saran penelitian, serta hasil kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya.