BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UU Republik Indonesia nomor 44 Tahun 2009 mengenai Rumah Sakit menyebut rumah sakit sebagai institusi yang melayani kesehatan perorangan secara baik dengan berbagai fasilitas seperti UGD, rawat jalan dan rawat inap. Rumah sakit ialah suatu intstitusi yang digerakkan pekerja medis yang diatru dengan tepat seperti sarana dan prasarana, pelayanan, asuhan keperawatan, pemberian diagnosis serta penyembuhan suatu penyakit, maka dari sebuah RS dituntut untuk selalu dapat melayani secara optimal.

Dalam mencapai tujuannya sebuah rumah sakit membutuhkan SDM yang mempunyai kapabilitas yang sesuai untuk mencapainya. Salah satu hal yang harus diperhatikan terhadap keberhasilan suatu rumah sakit adalah kinerja dari perawat yang bekerja di RS tersebut. (Jamaludin & Azizi, 2021) menyatakan kinerja seorang karyawan adalah kualitas hasil kerja yang didapat karyawan untuk menjalankan tugasnya. Oleh karena itu upaya sebuah rumah sakit dalam peningkatan kinerja karyawan harus sangat diperhatikan agar mempunyai karyawan yang kualitas dan memiliki kinerja yang memadai.

Perawat adalaah tenaga kesehatan yang berperan utama terbentuknya rumah sakit yang berkualitas. (Putri Handayani et al., 2017) mengatakan bahwa perawat dalam melakukan tugasnya tidak berkaitan dengan pasiennya, tapi keluarga/ kerabat pasien, rekan sejawat, dokter dan juga aturan yang ada dalam tempat

kerjanya, oleh karena itu evaluasi beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja perawat perlu dilakukan untuk mengetahui langkah yang perlu ditempuh oleh manajerial agar kinerja karyawan tetap baik.

Menurut data dari Kementerian Kesehatan, jumlah perawat di Indonesia mencapai sekitar 460.267 orang yang ada di seluruh provinsi. Berdasarkan totalnya, mayoritas yaitu perawat non-Ners (68,3%), sementara sisanya terdiri dari Perawat Ners (18,4%) dan golongan lainnya seperti perawat spesialis dan doktor keperawatan (13,3%). Di tingkat provinsi, Jawa Tengah memiliki sekitar 53.710 perawat pada tahun 2022–2023. Meskipun secara nasional jumlah perawat terbilang besar, distribusi mereka tidak merata, yang berdampak pada pelayanan kesehatan, terutama di daerah-daerah yang mengalami kekurangan tenaga medis (Nugraha et al., 2022).

Di Kota Surakarta sendiri, jumlah perawat mencapai 2.510 orang menurut data BPS Kota Surakarta tahun 2022–2023. Para perawat ini tersebar di berbagai fasilitas kesehatan di sejumlah kecamatan seperti Jebres, Banjarsari, dan kecamatan lainnya (Nugraha et al., 2022). Meskipun angka ini mencerminkan ketersediaan tenaga kesehatan yang cukup, beban kerja perawat tetap tinggi, terutama di fasilitas kesehatan dengan rasio pasien yang tidak seimbang. Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi para perawat dalam memberikan layanan yang optimal, serta dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien.

Fenomena lainnya yang memperburuk kondisi adalah tantangan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Profesi keperawatan sering kali menuntut perawat untuk bekerja dengan jadwal yang padat dan tidak

teratur, sering kali dalam shift panjang, membuat waktu untuk beristirahat berkurang. Hal ini menyebabkan perawat kesulitan dalam menjaga keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Riset dari (Nugraha et al., 2022) menyebut yakni selama pandemi COVID-19, keseimbangan kehidupan kerja perawat semakin terganggu, yang menyebabkan banyak perawat mengalami kelelahan mental dan fisik, dan berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Akibatnya, perawat yang bekerja dalam kondisi yang tidak ideal tersebut cenderung mengalami *burnout*, yang mampu mempengaruhi kesanggupannya dalam memberi memberikan perawatan dengan kualitas baik (Rizky et al., 2018).

Selain masalah keseimbangan keseharian pekerjaan, unsur utama yang bisa memengaruhi kinerja perawat yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi unsur yang bukan hanya berpengaruh pada motivasi perawat, melainkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang merasa kepuasan pada pekerjaan mereka akan mendapat motivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, sementara perawat yang tidak puas dengan pekerja cenderung lebih rentan terhadap stres dan *burnout*. (Rizky et al., 2018) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wates menemukan bahwa ketidakpuasan kerja di kalangan perawat sering kali berhubungan dengan beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan perawat, yang dipengaruhi oleh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, sangat memengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Riset dari (Rizky et al., 2018), menyatakan rumah sakit dengan jumlah perawat yang terbatas sering kali mengalami masalah dalam memenuhi kebutuhan

perawatan pasien. Perawat yang harus menangani lebih banyak pasien daripada yang seharusnya bisa merasa kewalahan dan stres, yang kemudian akan memengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Ketidakseimbangan jumlah tenaga perawat dan pasien selain memengaruhi kemakmuran perawat, juga memengaruhi kualitas perawatan yang diterima oleh pasien. (Rizky et al., 2018) juga menunjukkan bahwa dalam situasi ini, perawat cenderung merasa tidak cukup waktu untuk memberikan perawatan yang optimal, yang mengarah pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja.

Fenomena lainnya adalah adanya ketidakpuasan kerja di kalangan perawat. Ketika perawat merasakan ketidakpuasan akan pekerjaannya, baik itu dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi atau kurangnya dukungan dari manajemen rumah sakit, perawat cenderung tidak memiliki motivasi untuk memberikan perawatan yang optimal. (Nugraha et al., 2022) mengungkapkan bahwa perawat yang merasa kehidupan kerjanya tidak seimbang cenderung mempunyai tingkat kepuasan kerja yang minim, yang berakibat pada penurunan kinerja mereka. Kemudian bagi rumah sakit dan lembaga kesehatan untuk memperhatikan kesejahteraan perawat, baik dari segi fisik maupun mental, guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Dari berbagai riset sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan dari temuan analisisnya. Berikut table gap penelitian -penelitian sebelumnya

No	Judul dan Nama Peneliti	Variabel	Hasil	Gap Penelitian
1	“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap	Keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja	Temuannya menyebutkan kepuasan dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi signifikan pada kinerja	Fokus penelitian hanya pada dua variabel independennya, yakni <i>work-life balance</i> dan <i>job satisfaction</i> .

	Kinerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit PTPN VIII Subang” (Regia Meityana & Aminuddin Irfani, 2024)	dan kinerja perawat	pekerja di ruang inap rumah sakit PTPN VIII Subang	Sementara itu, masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat seperti motivasi kerja, beban kerja, dukungan organisasi, stres kerja, dan kepemimpinan manajerial,
2	“ <i>Work Life Balance</i> Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar” (Dian et al., 2024)	<i>Work Life Balance, Beban Kerja, Turnover Intention</i>	Temuannya menyebut adanya pengaruh <i>worklife balance</i> dengan <i>turnover intention</i> ($p=0.002$), beban kerja memengaruhi <i>turnover intention</i> ($p=0.003$), temuan pengujian F menunjukkan ($p=0.000$). dengan demikian beban kerja dan <i>worklife balance</i> memengaruhi turnover intention pada pekerja di rawat inap RSUD Haji Makasar	Penelitian hanya berfokus kedua variabel utama: <i>work-life balance</i> dan beban kerja. Padahal, <i>turnover intention</i> mendapat pengaruh dari faktor lainnya misalnya kepuasan kerja.
3	“Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa)” (Febrianti et al., 2024)	<i>Work-Life Balance, Kompensasi dan Kinerja Perawat</i>	Temuannya menyebutkan variabel <i>worklife balance</i> memengaruhi positif signifikan pada kinerja perawat dengan P bernilai 0.023. selain itu, kompensasi memengaruhi positif signifikan pada kinerja perawat dengan P bernilai 0,000.	Penelitian menggunakan model struktural (SEM-PLS), namun tidak mengeksplorasi kemungkinan hubungan tidak langsung (mediasi), seperti kepuasan kerja memberikan mediasi pengaruhnya kompensasi pada kinerjanya
4	“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dprd Kab. Ngawi)” (E. A. A. Putri & Primadineska, 2023)	Beban Kerja, Kinerja dan <i>Work Life Balance</i>	Temuannya membuktikan beban kerja memengaruhi negatif pada kinerja, sementara memengaruhi positif pada <i>worklife balance</i> . Selain itu, <i>worklife balance</i> memengaruhi positif pada kinerja karena dapat melakukan mediasi pengaruhnya pada beban kerja terhadap kinerja. Beban kerja yang memengaruhi kinerja melalui <i>worklife balance</i> yang menjadi mediasi terlihat dari Adjusted R Square bernilai 10.7%, sementara sisa persentasenya mendapat pengaruh dari variabel lainnya.	Penelitian ini bisa menggunakan pendekatan <i>mixed-method</i>
5	“Analisis Pengaruh	Keseimbangan Kehidupan	Temuannya membuktikan kepuasan kerja mampu	Studi ini belum mengeksplorasi

	Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Semarang Dua dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” (Baskoro et al., 2024)	Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai	melakukan mediasi pada kedua variabel independen, di antaranya <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Load</i> . Selain itu, <i>Work Load</i> memengaruhi langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara <i>Work-Life Balance</i> tidak memengaruhi langsung pada kinerja karyawan.	kemungkinan adanya variabel moderasi, seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, atau karakteristik individu
6	“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya” (Arvian Azhri Rahmadani, 2023)	Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Temuannya membuktikan perusahaan harus melihat kembali aturan yang mendorong keseimbangan hidup kerja, misalnya penggunaan waktu kerja dan program kesejahteraan pekerja guna menambah kinerja pekerjanya. Selain itu, manajemen bebab kerja secara efektif juga penting dalam memastikan pekerja tidak mengalami kerja berlebihan yang dapat menurunkan produktivitas.	Penelitian ini hanya meneliti pengaruh langsung antara <i>work-life balance</i> dan <i>workload</i> terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan adanya variabel perantara (<i>intervening</i>) seperti kepuasan kerja.
7	”Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Bank Daerah Karanganyar” (Ramadan & Handayani, 2024)	Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Temuannya mebuktikan kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Kompensasi yang memadai, motivasi kerja tinggi, dan beban kerja yang baik mampu menambah tingkat kinerja karyawannya.	Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh langsung antara kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawannya..
8	”Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur” (Faustina & Julianti, 2024)	Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Temuannya ini membuktikan <i>worklife balance</i> memengaruhi signifikan pada kinerja karyawannya. WBL memengaruhi signifikan pada kepuasan kerjanya, dan kepuasan kerja memengauruhi positif tidak signifikan pada kinerja. Kepuasan kerja tidak bisa melakukan mediasi pada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawannya.	Penelitian ini hanya fokus pada hubungan langsung dan mediasi antar variabel, tanpa mempertimbangkan peran variabel moderator seperti beban kerja.

9	"Pengaruh Beban Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kepuasan Kerja" (Rekta Ramadhan, 2024).	Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja	Temuannya membuktikan beban kerja memengaruhi negatif signifikan pada kepuasan kerja, sementara keseimbangan kehidupan kerjanya memengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerjanya	Berfokus hanya menggunakan satu variabel independent saja, sedangkan banyak faktor lainnya yang bisa memengaruhi kepuasan kerja, contohnya Beban Kerja
---	---	---	---	--

RSUD Dr. Moewardi Surakarta merupakan rumah sakit di Kota Surakarta dengan standar internasional, memiliki akreditasi A dan dapat melakukan pelayanan kesehatan dengan kualitas sempurna, memberikan kepuasan secara baik, sejalan dengan tujuannya. Perawat di RSUD Dr Moewardi secara langsung mempunyai beban kerja yang tinggi yang mampu menimbulkan *burnout* dan akan mempengaruhi kinerja yang diberikan dalam menjalankan tugasnya.

Dari laporan triwulan II tahun 2024, tercatat bahwa jumlah kunjungan rawat jalan di RSUD Dr. Moewardi mencapai 114.769 pasien, menurun sebesar 6% dibandingkan triwulan I yang berjumlah 122.093 pasien. Penurunan ini bisa berimplikasi pada beban kerja tenaga medis, termasuk perawat di Instalasi Cendana, yang mungkin mengalami fluktuasi intensitas kerja seiring perubahan volume pasien. Meskipun terjadi penurunan kunjungan, realisasi kunjungan sampai dengan triwulan II sudah mencapai 48,81% dari target tahunan, yang menunjukkan bahwa target rumah sakit tetap berjalan meskipun ada dinamika dalam realisasi bulanan.

Dari segi pelayanan rawat inap, jumlah pasien pada triwulan II tercatat sebanyak 14.269 pasien, hanya turun sedikit dibanding triwulan sebelumnya. Namun, indikator mutu pelayanan seperti jam visite dokter spesialis masih belum optimal (baru mencapai 83,23%), serta angka kematian pasien >48 jam masih

cukup tinggi di angka 1,78%, jauh dari standar <0,24%. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit menghadapi tantangan dalam memberikan layanan berkualitas di tengah tingginya kompleksitas pasien yang dirujuk, yang juga turut memengaruhi beban kerja tenaga kesehatan secara keseluruhan, termasuk perawat.

Berdasarkan kondisi operasional dan kinerja layanan tersebut, maka dapat dipahami bahwa beban kerja perawat di RSUD Dr. Moewardi termasuk di Instalasi Cendana tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pasien, tetapi juga oleh kompleksitas kasus, tuntutan administratif, serta ketersediaan tenaga kerja dan dukungan manajerial. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi juga berpotensi memengaruhi tingkat stres, kelelahan, hingga kepuasan kerja. Maka dari itu, analisis ini menjadi relevan untuk mengevaluasi dan mengembangkan strategi manajemen SDM kesehatan di rumah sakit ini.

Berikut adalah tabel data dari RSUD Dr. Moewardi yang berkaitan dengan variabel penelitian, seperti jumlah pasien IGD, rawat inap dan rawat jalan yang menjadi indikator beban kerja tenaga kesehatan. Data ini berasal dari laporan triwulan II tahun 2025. Data ini mendukung alasan pemilihan RSUD Dr. Moewardi sebagai lokasi penelitian karena menunjukkan tingginya volume layanan dan kompleksitas kasus yang ditangani rumah sakit tersebut.

Tabel 1. Data Penunjang Variabel Penelitian di RSUD Dr. Moewardi Triwulan II Tahun 2024

Jenis Layanan	Jumlah Pasien	Perubahan dibanding Triwulan I	Persentase Capaian Target Tahunan
Rawat Jalan	114.769 pasien	Turun 7.324 pasien (↓6%)	48,81%
Rawat Inap	14.269 pasien	Turun 139 pasien (↓0,96%)	52,14%
IGD	8.370 pasien	Naik 400 pasien (↑5,02%)	50,79%

Sumber: Laporan Triwulan II Tahun 2024 RSUD Dr. Moewardi

Tingginya volume kunjungan pasien yang mendekati setengah dari target tahunan hanya dalam dua triwulan mencerminkan tingginya beban kerja yang dihadapi oleh tenaga medis, khususnya perawat. Kondisi ini diperkuat dengan dinamika seperti fluktuasi jumlah pasien antarbulan (misal, kunjungan rawat jalan turun dari Mei ke Juni), serta ketidaktercapaian beberapa indikator mutu layanan seperti jam visite dokter spesialis dan angka kematian pasien rawat inap >48 jam. Hal ini membuktikan terdapat tekanan operasional dan kompleksitas tugas yang bisa berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja tenaga kesehatan, yang dijadikan fokus dalam menganalisis. Dengan konteks tersebut, RSUD Dr. Moewardi menjadi tempat yang tepat untuk menganalisis korelasi kinerja karyawan, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan beban kerja.

Analisis ini dilakukan berdasarkan modifikasi dari Jalali, et al yang menganalisis hubungan *mental workload* dan *fatigue* terhadap *work performance* (2023); (Sundry, 2023) yang meneliti *mental workload* dan *job control* terhadap *job satisfaction*; (Baskoro et al., 2024) yang meneliti tentang hubungan *work-life balance* dan *mental health* yang dimediasi oleh *job satisfaction*; dan Ramadhan & (Fadhillah & Halida, 2024) yang meneliti “pengaruh *self-efficacy* dan *work engagement* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*”. Peneliti memutuskan kinerja karyawan sebagai variabel dependen selanjutnya beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang menjadi variabel independen serta kepuasan kerja menjadi variabel mediatornya. Dalam proses penelitiannya menerapkan model yang telah dilakukan modifikasi, yang kemudian diharapkan

bisa berkontribusi baru. Model penelitian yang paling baru dilakukan pengujian atas dasar hasil dari populasi perawat intalasi cendana yang bekejra di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan variabel yang diteliti melalui model penelitiannya, maka tercipta berbagai pertanyaan analisis, di antaranya.

1. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja?
5. Apakah keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna pengujian dan analisis:

1. Pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja.
2. Pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja.
3. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
4. Pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

5. Pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi sejumlah pihak, di antaranya:

1. Manfaat Teoritis dan Akademis

Temuan penelitiannya diharapkan mampu berkontribusi pada beberapa analisis ilmu yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis atau Pragmatis

- a. Sebagai bahan informasi yang dapat menjadi pertimbangan seluruh rumah sakit Indonesia guna menambah tingkat kinerja karyawan
- b. Menjadi referensi bacaan untuk wawasan yang bisa dimanfaatkan dalam berbagai studi-studi selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menerangkan mengenai maksud dan tujuan penulis meneliti dan memperoleh permasalahan atau peristiwa yang ada sehingga mampu memberi manfaat untuk berbagai pihak.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari pemaparan mengenai arti dan konsep konstruk maupun variabel yang dianalisis di antaranya kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menerangkan cara mengumpulkan data, kerangka kerja, metode mengambil sampel, menentukan total sampel, populasi dan sampel yang dianalisis, operasional variabel penelitian, jenis penelitian, unit analisis, tempat penelitian, dan metode menganalisis data yang meliputi statistik inferensial dan deskriptif, termasuk pengujian instrumen, *inner* serta *outer* model.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan temuan analisisnya di antaranya analisis mediasi, *Importance Performance Map Analysis* (IPMA), analisis inferensial secara *inner* dan *outer* model, analisis deskriptif masing-masing variabel, karakteristik responden, dan pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN

Bab ini berisikan simpulan dan implikasi dari temuan analisis yang bermanfaat untuk manajemen. Selain itu juga menjelaskan batasan yang dianalisis dan memberi saran bagi penelitian berikutnya.