

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit Corona virus 2019 (Corona virus Disease 2019 atau disingkat Covid-19) diseluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh corona virus jenis baru yang diberi nama SARSCoV-2. Wabah Covid-19 pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020 (WHO, 2020). Virus ini dapat menyebar dengan cepat dan telah menginfeksi banyak negara salah satunya Indonesia. Pemerintah menyatakan status darurat pada tanggal 14 Maret 2020, dan pada awal April pemerintah mulai memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pemerintah mulai membatasi beberapa sarana transportasi dan fasilitas umum, kegiatan sosial atau kegiatan diluar rumah seperti sekolah dan berkerja dilakukan dirumah masing-masing. Akibatnya perekonomian masyarakat di Indonesia menurun karena keadaan yang memaksa mereka untuk berdiam diri dirumah, sementara kebanyakan mata pencaharian masyarakatnya berada di luar rumah. Pembatasan Kegiatan Masyarakat ini menyebabkan kepanikan di tengah masyarakat. Banyak masyarakat di Indonesia yang mengeluh dampak yang dialami seperti kesulitan ekonomi karena tidak dapat bekerja seperti biasanya dan segala kebutuhan hidup

tidak dapat terpenuhi dengan baik khususnya adalah masyarakat kelas bawah.

Di masa pandemi Covid-19 yang melanda dunia, hampir seluruh industri terkena dampaknya. Wabah ini kemudian masuk ke Indonesia memberikan dampak yang cukup besar bagi industri rumah sakit dan pelayanan kesehatan. Industri rumah sakit pun harus menghadapi berbagai tantangan untuk tetap dapat memberikan pelayanan kesehatan, baik pada penderita Covid-19 maupun pasien umum (Handayani dkk., 2020). Dampak lain yang terjadi pada rumah sakit khususnya manajemen pelayanan kesehatan yaitu ketidakseimbangan kebutuhan sumber daya dan sarana prasarana pendukung pelayanan dengan jumlah pasien yang terus mengalami lonjakan (Dhamanti dkk., 2020). Akibatnya rumah sakit menjadi salah satu tempat aktivitas yang tinggi dikarenakan banyaknya pasien yang terkena covid. Selain itu dampak psikologis yang dialami sebagian besar petugas kesehatan selama merawat pasien Covid-19 yang terjadi pada rumah sakit rujukan Covid-19 seperti gangguan kecemasan, depresi dan insomnia serta dampak fisik seperti risiko tertular hingga kematian tenaga kesehatan (Hanggoro dkk., 2020; Rosyanti & Hadi, 2020). Pada dasarnya kelelahan yang dialami oleh nakes tidak hanya kelelahan jasmani tetapi juga berupa tekanan mental dikarenakan harus menghadapi situasi yang tidak terduga tersebut. Terlebih lagi nakes merupakan garda terdepan dalam penanganan pandemi ini. (Lai dkk., 2020). Selain itu faktor shift kerja yang berubah-ubah pada karyawan dapat berdampak pada timbulnya stres.

Tabel 1.1  
Absensi Perawat Tahun 2020-2022

| No    | Bulan | Jumlah Karyawan | Terlambat | Absen |
|-------|-------|-----------------|-----------|-------|
| 1     | 2020  | 252             | 1063      | -     |
| 2     | 2021  | 266             | 1132      | -     |
| 3     | 2022  | 266             | 1212      | -     |
| Total |       |                 |           | -     |

Sumber : Rumah Sakit Mata Undaan

Dari tabel diatas dapat diketahui banyaknya perawat yang terlambat. Tingkat keterlambatan perawat diduga *work life balance* yang tidak seimbang. *Work life balance* yang dialami oleh perawat diduga karena implikasi dari sistem kerja 24 jam ini mengharuskan seorang perawat bekerja berdasarkan sistem shift. Pada umumnya, pembagian sistem shift/kerja perawat di Indonesia dibagi menjadi 3 shift yaitu pagi, siang dan malam dengan perkiraan waktu kerja sekitar 8 jam/shift sesuai dengan kebijakan yang ada pada masing-masing rumah sakit. Namun, apabila waktu kerja perawat melebihi dari kapasitas dirinya, maka permasalahan-permasalahan seperti *work life balance* yang tidak seimbang, kelelahan dan stress kerja akan timbul dan berdampak terhadap menurunnya produktifitas kerja perawat tersebut. Selain itu, tuntutan dari pihak rumah sakit kepada para perawat untuk bekerja secara profesional dalam melayani pasien, mengakibatkan tingginya aktivitas yang dilakukan untuk menangani pasien secara signifikan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima terlebih jika perawat menangani pasien pada ruang VIP dan VVIP.

Tabel 1.2  
Rencana dan Realisasi Rumah Sakit Mata Undaan

| No | Bulan     | Target Rencana jumlah kunjungan pasien | Realisasi jumlah kunjungan pasien |
|----|-----------|--|-----------------------------------|
| 1  | Januari   | 5.000                                  | 6775                              |
| 2  | Februari  | 5.000                                  | 4830                              |
| 3  | Maret     | 5.000                                  | 6252                              |
| 4  | April     | 5.000                                  | 5.560                             |
| 5  | Mei       | 5.000                                  | 5.901                             |
| 6  | Juni      | 5.000                                  | 7042                              |
| 7  | Juli      | 5.000                                  | 7011                              |
| 8  | Agustus   | 5.000                                  | 7627                              |
| 9  | September | 5.000                                  | 7565                              |
| 10 | Oktober   | 5.000                                  | 7013                              |
| 11 | November  | 5.000                                  | 7445                              |
| 12 | Desember  | 5.000                                  | 6342                              |

Sumber : Rumah Sakit Mata Undaan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap bulannya jumlah pasien mengalami fluktuasi. Meningkatnya jumlah pasien setiap bulannya tidak seimbang dengan jumlah perawat yang ada. Pasien yang masuk setiap harinya diperkirakan 200-210 pasien. Perawat inap dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal karena setiap harinya mereka akan berhadapan dan menangani pasien secara langsung dan melakukan beberapa penanganan yang diulang. Tugas utama perawat inap yaitu mulai dari Tindakan tidak langsung kepada pasien diantaranya pengkajian, analisis data, merumuskan diagnose keperawatan dan mendampingi visite dokter serta melakukan Tindakan langsung kepada pasien. Perawat mengeluhkan

bahwa mereka sering merasakan kelelahan dan terkadang beberapa melakukan kesalahan dikarenakan banyaknya pasien yang harus ditangani dalam waktu yang singkat. Akibat dari kelelahan tersebut menyebabkan kurangnya fokus dan konsentrasi saat bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja dari perawat tersebut. Pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa total kunjungan pasien setiap bulannya mengalami beberapa kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari total kunjungan pasien sebanyak 6775 pasien. Pada bulan Februari total kunjungan pasien menurun menjadi 4830 pasien. Sedangkan pada bulan Maret mengalami kenaikan 6252 pasien. Pada bulan April mengalami penurunan lagi sebesar 5560 pasien. Pada bulan Mei-Juni total kunjungan pasien selalu mengalami kenaikan setiap bulannya. Pada bulan Juli mengalami penurunan kembali 7011 pasien. Kemudian pada bulan Agustus jumlah mengalami kenaikan yang signifikan yaitu mencapai 7627 pasien. Pada bulan September-Oktober mengalami penurunan yaitu pada bulan September sebanyak 7565 pasien dan pada bulan Oktober sebanyak 7013 pasien. Pada bulan November mengalami kenaikan lagi sebesar 7445 pasien. Pada bulan Desember mengalami penurunan lagi sebesar 6342 pasien. Apabila perawat yang dituntut untuk menjalani tugas yang semakin tinggi maka hal tersebut akan menjadi beban kerja dan menjadi sumber yang menyebabkan stress bagi karyawan itu sendiri.

Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan seseorang cenderung membawa masalah pekerjaan ke rumah atau bahkan memikirkan pekerjaan

di luar jam kerja. Ini bisa mengakibatkan waktu dan perhatian terbatas untuk keluarga, teman-teman, dan kegiatan di luar pekerjaan hal ini bisa mengakibatkan work life balance karyawan tidak seimbang. Saat ini Indonesia telah memasuki masa postcovid yang menandakan pandemi Covid-19 telah berakhir tetapi aktivitas Rumah Sakit tetap masih tinggi dikarenakan masih banyak orang sakit yang ingin berobat, maka dari itu mobilitas yang tinggi dari perawat tetap dibutuhkan agar mencapai kinerja terbaik dan diimbangi dengan work life balance yang baik, karena salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia yang terlibat. *Work Life Balance* yang baik bisa dicapai ketika seseorang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerja cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. menghabiskan waktu berkualitas di luar pekerjaan, seperti bersama keluarga atau melakukan hobi, dapat memberikan kebahagiaan dan rasa pencapaian yang tidak hanya didasarkan pada aspek pekerjaan semata. Mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memang berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki keseimbangan yang lebih baik antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Oleh

karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengolahan sumber daya manusia (Farhaeni, 2020).

Karyawan merupakan sumberdaya utama suatu organisasi karena tanpa keikutsertaannya, aktivitas organisasi tidak akan terlaksana. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang kompeten dan professional serta didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya (Octavianus & Adolfini, 2018). Dalam hal ini, pekerja rumah sakit merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien yang membutuhkan. Apabila kepuasan kerja karyawan tercapai maka karyawan dapat lebih menjadi lebih setia dengan organisasi.

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan, kepuasan, atau kecenderungan positif lainnya yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup sejauh mana individu merasa puas dengan lingkungan kerja, tugas-tugas yang diemban, hubungan dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, dan kesempatan pengembangan karir. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan motivasi seseorang. Karyawan juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan dengan kondisi *Work Life Balance* yang seimbang agar dapat bekerja secara efektif dan efisien

sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari pekerja rumah sakit sangat penting untuk memberikan perawatan yang terbaik terhadap tiap pasien, karena dalam waktu 24 jam, pekerja rumah sakit diharuskan selalu siap serta siaga dalam melaksanakan tugas pelayanan dan juga harus selalu memantau perkembangan kondisi pasien selama jam operasional. Maka dari itu kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.3  
Turnover perawat Rumah Sakit Mata Undaan tahun 2020

| Bulan     | JUMLAH AWAL | JUMLAH MASUK | JUMLAH KELUAR | JUMLAH AKHIR |
|-----------|-------------|--------------|---------------|--------------|
| JANUARI   | 252         | 3            | 6             | 249          |
| FEBRUARI  | 250         | 2            | 2             | 249          |
| MARET     | 248         | 4            | 5             | 248          |
| APRIL     | 248         | 6            | 1             | 253          |
| MEI       | 253         | 2            | 5             | 250          |
| JUNI      | 250         | 6            | 5             | 251          |
| JULI      | 251         | 5            | 1             | 255          |
| AGUSTUS   | 255         | 2            | 5             | 252          |
| SEPTEMBER | 252         | 0            | 1             | 251          |
| OKTOBER   | 247         | 2            | 3             | 250          |
| NOVEMBER  | 249         | 3            | 3             | 250          |
| DESEMBER  | 249         | 3            | 1             | 252          |
| JUMLAH    |             | 38           | 38            |              |

Sumber : Rumah Sakit Mata Undaan, 2020

Tabel 1.4  
Turnover perawat Rumah Sakit Mata Undaan tahun 2021

| Bulan     | JUMLAH AWAL | JUMLAH MASUK | JUMLAH KELUAR | JUMLAH AKHIR |
|-----------|-------------|--------------|---------------|--------------|
| JANUARI   | 266         | 1            | 5             | 264          |
| FEBRUARI  | 264         | 4            | 4             | 262          |
| MARET     | 262         | 4            | 4             | 262          |
| APRIL     | 262         | 6            | 1             | 267          |
| MEI       | 267         | 1            | 4             | 264          |
| JUNI      | 264         | 6            | 5             | 265          |
| JULI      | 265         | 4            | 0             | 269          |
| AGUSTUS   | 269         | 0            | 3             | 266          |
| SEPTEMBER | 266         | 3            | 4             | 261          |
| OKTOBER   | 261         | 2            | 4             | 263          |
| NOVEMBER  | 263         | 2            | 2             | 263          |
| DESEMBER  | 263         | 5            | 2             | 266          |
| JUMLAH    |             | 38           | 38            |              |

Sumber : Rumah Sakit Mata Undaan, 2021

Tabel 1.5  
Turnover perawat Rumah Sakit Mata Undaan tahun 2022

| Bulan   | JUMLAH AWAL | JUMLAH MASUK | JUMLAH KELUAR | JUMLAH AKHIR |
|---------|-------------|--------------|---------------|--------------|
| JANUARI | 266         | 2            | 4             | 264          |

| Bulan     | JUMLAH AWAL | JUMLAH MASUK | JUMLAH KELUAR | JUMLAH AKHIR |
|-----------|-------------|--------------|---------------|--------------|
| FEBRUARI  | 264         | 3            | 5             | 262          |
| MARET     | 262         | 4            | 4             | 262          |
| APRIL     | 262         | 6            | 1             | 267          |
| MEI       | 267         | 1            | 4             | 264          |
| JUNI      | 264         | 6            | 5             | 265          |
| JULI      | 265         | 4            | 0             | 269          |
| AGUSTUS   | 269         | 0            | 3             | 266          |
| SEPTEMBER | 266         | 0            | 5             | 261          |
| OKTOBER   | 261         | 5            | 3             | 263          |
| NOVEMBER  | 263         | 3            | 3             | 263          |
| DESEMBER  | 263         | 4            | 1             | 266          |
| JUMLAH    |             | 38           | 38            |              |

Sumber : Rumah Sakit Mata Undaan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap bulannya pegawai yang turnover. Banyak faktor yang memengaruhi terjadinya turnover pegawai, namun umumnya faktor yang menyumbang tingkat turnover pegawai yang tinggi adalah faktor ketidakpuasan karyawan. Padahal kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang melalui empat cara, karena karyawan yang puas cenderung; bekerja dengan mutu yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih produktif, bertahan lebih lama dalam perusahaan, dan dapat menciptakan pelanggan yang puas. Faktor kepuasan kerja menjadi faktor yang paling memengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat menimbulkan keinginan berhenti atau turnover intentions dari perawat Rumah Sakit Mata Undaan.

Apabila kepuasan kerja karyawan tidak tercapai maka bisa terjadi gangguan kerja seperti stress. Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan

ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Menurut Rivai (2018) Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Jika seseorang mengalami stres kerja yang berlebihan karena tekanan atau beban kerja yang tinggi, maka *work life balance* bisa terganggu. Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan seseorang cenderung membawa masalah pekerjaan ke rumah atau bahkan memikirkan pekerjaan di luar jam kerja. Ini bisa mengakibatkan waktu dan perhatian terbatas untuk keluarga, teman-teman, dan kegiatan di luar pekerjaan, sehingga mengganggu keseimbangan kehidupan. Jika seseorang memiliki *work life balance* yang baik, pekerja mungkin lebih mampu mengatasi stres kerja dengan lebih baik karena memiliki waktu dan ruang untuk melakukan kegiatan yang membantu mengurangi stres, seperti berolahraga, bermeditasi, atau bersantai bersama keluarga.

Menurut Berk dan Gundogmus (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/ pribadi. *Work life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019). Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuan ini. Tujuan perusahaan tidak lain adalah untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja karyawan ialah suatu pencapaian atas prestasi kerja, baik itu secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dilakukan atas dasar tujuan pekerjaan yang dalam hal ini telah ditetapkan perusahaan (Rahman & Kistyanto, 2019). Selain itu, kinerja diartikan sebagai suatu potensi yang wajib dimiliki tiap individu karyawan untuk menjalankan setiap tugas dan rasa tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka setiap karyawan bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga bisa menghemat waktu dan biaya. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar terciptanya pengelolaan dan strategi yang baik serta profesional. Untuk itu, perusahaan diharapkan bisa mengeluarkan kemampuan kinerja dari karyawan semaksimal mungkin agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Kinerja (*performance*) dapat diartikan juga sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, akan berdampak pada pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat diperkecil. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Secara teori terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Akbar (2018) kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh performance/ kinerja, kepemimpinan, lingkungan kinerja, etika kerja dan kepuasan kerja.

Selain faktor tersebut, penurunan kinerja karyawan salah satunya bisa disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Menurut Larastrini dan Adnyani (2019), *work-life balance* dapat didefinisikan sebagai upaya dalam membentuk lingkungan kerja sehat serta mendukung, dan memungkinkan pekerja dapat memiliki ruang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadi sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan output karyawan dalam bekerja. Menurut Arifin dan Muharto (2022), *work-life balance* merupakan keadaan seimbang atas pengelolaan aktivitas dalam kehidupan tanpa mengabaikan tanggung jawabnya di tempat kerja dan semua aspek kehidupan pribadinya. *Work life balance* merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. *Work life balance* juga berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Ketika seseorang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dia cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Menghabiskan waktu berkualitas di luar pekerjaan, seperti bersama keluarga atau melakukan hobi, dapat memberikan kebahagiaan dan rasa pencapaian yang tidak hanya didasarkan pada aspek pekerjaan semata.

*Work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara tanggung jawab profesional seseorang (pekerjaan) dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, rekreasi, dan aktivitas sosial. Ketika seseorang mencapai pendekatan yang seimbang untuk mengelola aspek-aspek kehidupan mereka, hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kebanggaan yang dirasakan

oleh para pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini melibatkan persepsi positif tentang tugas-tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan atas prestasi, dan peluang untuk berkembang dalam karier.

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung itu, setiap perusahaan harus memperhatikan *work life balance*, kepuasan kerja dan meminimalisir gangguan kerja yang terjadi pada karyawan. Dengan penerapan *work life balance* yang baik untuk setiap karyawan, diharapkan adanya kepuasan kerja pada karyawan, peningkatan kinerja secara signifikan yang berimbas pada meningkatnya profit perusahaan. Salah satu program *work life balance* yang bisa diberikan oleh perusahaan yaitu mengadakan acara yang berhubungan dengan hobi karyawan, seperti kegiatan olahraga yang dilakukan rutin setiap bulan sehingga bisa memberikan dampak pada menurunnya stres yang timbul akibat beban kerja, serta menurunkan konflik kerja yang terjadi di lingkungan kerja, hal ini dapat berdampak untuk meningkatkan kinerja karyawan karena keseimbangan pekerjaan telah tercapai.

Program kepuasan kerja adalah serangkaian kegiatan dan inisiatif yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat turnover atau perputaran karyawan. Salah satu contoh program yang bisa diberikan yaitu memberi apresiasi dengan layanan seperti memberi kopi gratis dan makan siang gratis tiap 3 bulan sekali agar karyawan tidak merasa stres ditengah rutinitas pekerjaan. Program stres kerja adalah rangkaian strategi dan kegiatan yang dirancang untuk mengelola dan mengurangi tingkat stres yang dialami oleh

karyawan atau anggota tim dalam lingkungan kerja. Dengan mengadakan liburan setiap 1 tahun sekali untuk menimalisir stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Soomro dkk., (2018) Hasil menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Aruldoss dkk., 2021) menunjukkan bahwa (1) stres kerja berhubungan negatif dengan *Work Life Balance*, (2) kepuasan kerja berhubungan positif dengan *Work Life Balance* dan (3) komitmen kerja berhubungan positif dengan *Work Life Balance*.

Topik mengenai pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk dikaji. Namun, beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh (Aruldoss dkk., 2021) penelitian ini mengindikasikan bahwa konsep afektif dan sikap seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja merupakan variabel penting dalam hubungan antara *quality of work life* dan *work life balance*. Seperti penelitian sebelumnya, penelitian ini secara khusus membahas tentang pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Rumah Sakit Mata Undaan sebagai objek penelitian. Rumah Sakit Mata Undaan yang disingkat RSMU adalah rumah sakit swasta khusus mata kelas B yang terletak di Kota Surabaya Jawa Timur. RSMU Surabaya telah mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis. RSMU Surabaya memperoleh akreditasi tingkat paripurna dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada tahun 2013. Perolehan akreditasi paripurna membuat RSMU Surabaya bersiap untuk memberikan pelayanan berstandar Internasional. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama bagi RSMU Surabaya karena karyawan sebagai kendali dalam melaksanakan

berbagai aktivitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas kinerja karyawan yaitu *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja.

Rumah sakit Mata Undaan mulai menyadari pentingnya *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dalam kehidupan karyawan, hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam praktek nya seringkali karyawan tidak fokus dalam pekerjaannya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus di prioritaskan dan gangguan stres kerja seperti tekanan waktu, tuntutan pekerjaan yang berat, kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja membuat tekanan saat bekerja bagi karyawan. Akibatnya banyak diantara mereka yang mengalami penurunan kinerja. Dari latar belakang diatas peneliti akan mengukur sejauh mana peran *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit dengan mengangkat judul Pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya?
2. Apakah stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan ?
3. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

- a. Menambah wawasan penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
- b. Sebagai proses implementasi ilmu yang didapatkan selama kuliah. Untuk mengimplementasikan ilmu yang di dapat dari bangku kuliah, untuk dihadapkan pada dunia kerja yang nyata sehingga nantinya dapat dijadikan bekal untuk terjun di dunia nyata.
- c. Mengetahui seberapa besar perbandingan antara teori-teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dalam praktek.

#### **2. Bagi perusahaan**

Sebagai bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah atau yang sedang diambil perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **3. Bagi Pihak Lain**

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.

- b. Sebagai bahan bacaan tambahan perbendaharaan kepustakaan penelitian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan.