

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan kesehatan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit dilakukan oleh tenaga kesehatan dengan beragam perangkat keilmuan. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran perlu diikuti oleh pemberian pelayanan bermutu standar, dan tenaga kesehatan memadai.

Bagian bentuk pelayanan kesehatan yaitu kinerja perawat, didasari berfikir atau kemampuan tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas pelayanan keperawatan. Menurut Mangkunegara (2013) hasil kerja seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya disebut kinerja.

Rumah Sakit Mayjen H.A. Thalib adalah Rumah Sakit Umum (RSU) milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci, melayani 18 puskesmas, klinik dan rumah sakit swasta di Kabupaten Kerinci, memiliki fasilitas tempat tidur 102 buah. Berikut daftar jumlah pasien dan perawat Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib periode 2018 hingga 2021:

Tabel 1.1
Jumlah Pasien Dan Jumlah Perawat Periode Tahun 2018-2021
Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib

Tahun	Jumlah Pasien	Jumlah Perawat		
		PNS	Honor	PKL
2018	39.644	286	409	150
2019	40.510	294	395	160
2020	41.525	287	369	100
2021	-	78	21	128

Sumber : Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib, 2021

Tabel diatas memperlihatkan jumlah perawat rumah sakit ini pada tahun 2021 sebanyak 78 orang perawat negeri sipil, 128 orang perawat kerja lapangan, 21 orang perawat honor. Permenkes Nomor 56 Tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit menyatakan jumlah tenaga keperawatan harus sama dengan jumlah tempat tidur instalasi rawat inap. Hal ini mengindikasikan jumlah perawat belum mencukupi sejumlah fasilitas tempat tidur yang dimiliki rumah sakit, disebabkan perawat kerja lapangan status hanya sementara bekerja di rumah sakit sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang ditunjukkan oleh kemampuan perawat dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya serta adanya pengaruh keterikatan kerja yang mempengaruhi kinerja dan perilaku perawat.

Work-life balance memiliki sistem enam jam bekerja terbagi dalam empat shift yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem delapan jam kerja, agar para perawatnya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga. Dinas yang pakai shift libur tergantung jadwal sementara dinas yang tidak pakai shift liburnya hanya pada tanggal merah.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara November 2021 dengan 5 orang perawat dari segi keterikatan kerja beberapa perawat menganggap beban kerja serta waktu yang mereka habiskan di rumah sakit kurang sebanding dengan kompensasi yang didapatkan. Hal ini mengakibatkan ada sebagian perawat yang tampak kurang bersemangat dalam bekerja, bekerja kurang antusias, kurang senang melayani pasien sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Dalam memberikan pelayanan karyawan akan merasa stres, mengeluh, karyawan harus selaraskan waktu pekerjaan dan keluarga, hobby, budaya, agar tetap bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan kualitas kerja meningkat. Namun apabila karyawan tidak menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya karyawan akan merasa lelah, sehingga perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya menjadi rugi (Saina et al., 2016).

Selanjutnya karyawan yang termotivasi memiliki keterlibatannya (Marciano, 2010) rendahnya kinerja, ingin berpindah, pelayanan pada pelanggan kurang, sering ketidak hadir (Cataldo, 2011). Keterikatan karyawan adalah aspek penting berkaitan dengan kinerja yang dicapai. Karyawan yang baik, mempunyai rasa memiliki, menggunakan semua kemampuan potensial mereka, ingin ikut serta memajukan perusahaan dengan (Muliawan et al., 2017).

Latar belakang diatas, mendorong penulis meneliti dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci?
2. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

penelitian ini bertujuan yaitu :

1. Menganalisis keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit
2. Menganalisis keterikatan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian bermanfaat bagi:

- a. Rumah Sakit Umum Mayjen H.A. Thalib Kabupaten Kerinci

Membantu Pihak manajemen Rumah Sakit untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) Perawat.

- b. Pihak Akademis

Menjadi literatur bahan pemikiran tentang keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) dan Keterikatan kerja terhadap Kinerja.