

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Dewi, Sudipta and Setyowati, *et al.* 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja dan aspek-aspek SDM lainnya dalam lingkungan rumah sakit. (Kausar *et al.*, 2022) menyatakan bahwa sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang memiliki banyak pegawai, tidak terlepas dari fungsi sumber daya manusia, dimana perusahaan harus mampu mengembangkan produktivitas kerja pegawai agar karyawannya dapat bekerja dengan maksimal. Pandji Anoraga (2005) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya, adalah lingkungan kerja.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana perusahaan beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2013) Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Leblebici (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Senata *et al.* (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlia (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain lingkungan kerja faktor lain yang menentukan produktivitas kerja karyawan adalah *work life balance*.

Tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda dalam kehidupan seorang pekerja disebut *work life balance*. Konsep ini luas dan mencakup pengaturan kesenjangan antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, dan pengembangan spiritual) (Hudson 2005). *Work life balance* adalah teknik yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang terjadi di tempat kerja (Singh & Khanna,

2011). Kemampuan seseorang atau individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya sambil memenuhi tuntutan di luar pekerjaannya, yang membuat mereka bahagia, disebut *work life balance* (Delecta, 2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri and Frianto (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya *work life balance* sangat penting bagi karyawan, sehingga menjadi keharusan bagi perusahaan untuk menerapkan dan memelihara kebijakan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan *work life balance* dengan harapan karyawan akan lebih produktif. Sejalan dengan penelitian Faeni *et al.* (2021), menghasilkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Rahajeng dan Kristin (2021) memberikan hasil bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

RSUD dr. Soedono Madiun adalah rumah sakit tingkat provinsi yang terletak di karisidenan menjadi rujukan bagi kota-kota sekitar. Load pekerjaan di rumah sakit lokal pasti berbeda. Ada pekerja medis, non-medis, pns, dan non-pns. Karyawan perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun adalah subjek penelitian ini. Rumah Sakit Umum Daerah Pemerintah Kelas B Pendidikan RSUD dr. Soedono Madiun terletak di bagian barat-selatan pusat ibu kota Provinsi Jawa Timur. RSUD dr. Soedono Madiun menawarkan tujuh layanan utama: Stroke Paripurna, Bedah Minimal *Invasif*, *Intervensi* Sakit, *Estetika*, *Infertilitas*, *Intensif care*, dan *diagnostic medic*.

Fenomena yang terjadi di RSUD dr. Soedono Madiun menunjukkan bahwa produktivitas karyawan menurun dan masih diperlukan perbaikan. Selain itu, beberapa karyawan terus mengalami keterlambatan dalam mencapai target kinerja mereka. Mereka mungkin merasa tidak yakin atau tidak stabil dalam mencapai target ini karena mereka percaya bahwa ini bukan bidang pekerjaan mereka. Laporan capaian kinerja RSUD dr. Soedono Madiun dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Laporan capaian kinerja RSUD dr. Soedono Madiun 2023

NO	BULAN	JUMLAH PRESENTASE				JML PNS
		Sangat baik/baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	
1	JANUARI	100%	-	-	-	857
2	FEBRUARI	98,27%	1,73%	-	-	857
3	MARET	97,70%	2,26%	-	-	857
4	APRIL	97,30%	2,70%	-	-	857
5	MEI	97,30%	2,70%	-	-	857
6	JUNI	96,80%	1,60%	1,63%	-	857
7	JULI	96,83%	2,13%	0,93%	0,11%	859
8	AGUSTUS	95,91%	3,97%	0,11%	-	859
9	SEPTEMBER	95,90%	3,04%	0,82%	0,23%	859
10	OKTOBER	92,26%	7,26%	0,82%	0,23%	859
11	NOVEMBER	88,98%	9,37%	0,58%	-	859
12	DESEMBER	95,90%	3,60%	0,23%	0,23%	859

Sumber : data sekunder pada 2023

Dilihat dari tabel di atas dapat diuraikan bahwa capaian laporan kinerja tiap bulannya berbeda-beda. Jumlah presentase kinerja yang tidak menentu dikarenakan banyak pegawai sedang dalam kondisi cuti atau sakit, hal ini juga membuat produktivitas karyawan menjadi menurun. Presentase kinerja

karyawan ada di kisaran 90%-100% setiap bulannya. Hasil presentase capaian tersebut sebagian besar karyawan tidak hadir karena cuti atau sakit, karyawan lain yang hadir mungkin mengalami peningkatan beban kerja untuk menutupi kekosongan tersebut. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan stres dan tekanan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja mereka menjadi turun.

Fenomena yang ada di RSUD dr. Soedono Madiun, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terjadi di RSUD dr. Soedono dalam kategori baik. Dengan lingkungan kerja yang aman bersih dan nyaman, selain itu juga terdapat fasilitas sarana dan prasana guna menunjang pekerjaan yang lebih baik. RSUD dr. Soedono Madiun mengutamakan keselamatan kerja karyawan dan keselamatan pasien. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya. Adapun hasil rekap data lingkungan terhadap karyawan RSUD dr. Soedono dapat dilihat pada :

Tabel 1.2 Laporan capaian lingkungan kerja RSUD dr. Soedono Madiun 2023

No	Lingkungan kerja aman, bersih & nyaman	Fasilitas sarana dan prasarana memadai	Keselamatan kerja
1.	91%	88%	95%

Sumber : data 2023

Dari tabel 1.2 di atas dapat terlihat bahwa karyawan RSUD dr. Soedono Madiun menilai lingkungan kerja pada RSUD dr. Soedono Madiun dirasa sudah sesuai dengan harapan, dimana ketiga sub unsur lingkungan kerja di atas memperoleh nilai yang masuk dalam kategori baik. Sub unsur lingkungan kerja, aman, bersih dan nyaman telah mendapatkan nilai presentase 91%, sub unsur

fasilitas sarana dan prasarana memadai mendapatkan nilai presentase 88%, sub unsur keselamatan kerja mendapatkan nilai presentase 95% dan masuk dalam kategori baik. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang merasa tidak puas/kurang puas dan ada beberapa alasan, diantaranya adalah dikarenakan masih ada pembangunan dan sangat dekat dengan ruang kerja, saat musim kemarau lingkungan perawatan pasien terkadang terasa sangat panas, akibatnya pasien dan perawat merasa kurang nyaman. Ada peralatan yang kurang baik secara jumlah maupun kualitas, ruangan kurang luas, izin sakit masih dipertanyakan, ac nya panas dan tidak segera diperbaiki. Harapannya perusahaan dapat memperbaiki fasilitas-fasilitas yang dapat membuat karyawan kurang nyaman menjadi nyaman.

Work life balance adalah komponen lain yang mempengaruhi produktivitas pekerja selain lingkungan kerja mereka. Seorang pekerja cenderung lebih sehat secara mental dan fisik jika mereka dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja mereka dan kehidupan pribadi mereka, yang juga disebut sebagai keseimbangan hidup. Karena mereka tidak terlalu stres dan lelah, mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Di RSUD dr. Soedono Madiun, terlihat bahwa ada pekerja yang bekerja shift dan pekerja non-shift. Karyawan bekerja dalam 3 (tiga) shift yaitu shift pagi berlangsung dari pukul 07.00 hingga 14.00 WIB. Shift siang berlangsung dari pukul 14.00 hingga 21.00 WIB. Shift malam berlangsung dari pukul 21.00 hingga 07.00 WIB. Adapun ritme kerja karyawan yang shift yaitu bekerja 2 (dua) hari shift pagi, 2 (dua) hari shift siang, 2 (dua) hari shift malam, dan libur. Di RSUD dr. Soedono, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) baik,

tetapi masih ada karyawan yang cuti atau sakit. Selain itu, beberapa karyawan hanya datang dan kemudian keluar atau pulang sebelum jam pulang. Tabel 1.3 berikut menunjukkan hasil rekap data keterlambatan karyawan RSUD dr. Soedono:

Tabel 1.3 Laporan data keterlambatan penyusunan laporan RSUD dr. Soedono Madiun 2023

NO	BULAN	JUMLAH	JUMLAH PNS	PRESENTASE
1	JANUARI	2	857	99,77%
2	FEBRUARI	2	857	99,77%
3	MARET	2	857	99,77%
4	APRIL	1	857	99,88%
5	MEI	0	857	100%
6	JUNI	0	857	100%
7	JULI	2	859	99,77%
8	AGUSTUS	0	859	100%
9	SEPTEMBER	0	859	100%
10	OKTOBER	0	859	100%
11	NOVEMBER	0	859	100%
12	DESEMBER	0	859	100%

Sumber : data sekunder pada 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa rekap data keterlambatan penyusunan yang terjadi pada RSUD dr. Soedono Madiun dalam kategori baik akan tetapi masih terdapat keterlambatan *penyusunan* laporan. Hal ini dapat dilihat pada jumlah keterlambatan penyusunan laporan pada bulan januari, februari, maret, dan juli sejumlah 2 (dua), pada bulan april data keterlambatan penyusunan laporan hanya berjumlah 1 (satu), dan pada bulan mei, juni, agustus, september, oktober, november, desember tidak ada keterlambatan penyusunan laporan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan RSUD dr. Soedono Madiun bahwa kinerja yang tidak tercapai dikarenakan pegawai

sedang kondisi cuti atau sakit dan dapat mengarah pada absen yang tidak terjadwal, yang dapat mengganggu produktivitas keseluruhan RSUD. Oleh karena itu sangat penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dan *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi) mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dapat dikembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Maka dari itu penulis akan mengangkat permasalahan tersebut dengan judul penelitian:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS PERAWAT PNS DI RSUD dr. SOEDONO MADIUN”.

B. Batasan Masalah

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) terhadap produktivitas perawat pns di RSUD dr. Soedono Madiun. Maka penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat pns RSUD dr. Soedono Madiun.
2. Variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan *work life balance* sebagai variabel independen (x), dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas perawat pns di RSUD dr. Soedono Madiun?

2. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap produktivitas perawat pns di RSUD dr. Soedono Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk memberikan bukti empiris Pengaruh lingkungan kerja, *work life balance* terhadap produktivitas perawat pns di RSUD dr. Soedono Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas perawat.

2. Secara Praktis

- a. Pengembangan ilmu tentang lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas perawat.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti yang mempelajari pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas perawat di masa yang akan datang.