

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan komprehensif kepada individu, yang mencakup perawatan inap, perawatan ambulans, dan perawatan gawat darurat, sesuai dengan definisi dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2015. Berdasarkan jenis pelayanannya terdapat dua kategori rumah sakit di Indonesia, yaitu Rumah Sakit Umum (RSU) dan Rumah Sakit Khusus (RSK).

Menurut Kementerian Kesehatan (2015), Rumah Sakit Umum (RSU) merupakan Rumah Sakit yang menawarkan pelayanan kesehatan untuk semua jenis pasien, mulai dari kondisi umum hingga subspecialisasi. Menurut kebijaksanaan konvensional, Rumah Sakit Umum (RSU) dibagi menjadi dua kelompok: Rumah Sakit Umum dari Swasta dan Rumah Sakit Umum dari pemerintah. Rumah Sakit Umum Milik Swasta adalah fasilitas yang menawarkan perawatan kesehatan untuk semua jenis penyakit, mulai dari penyakit umum atau khusus hingga subspecialisasi yang telah diidentifikasi dan disediakan oleh pemerintah Swasta, baik yang menyerang individu atau keseluruhan sekelompok orang. Rumah sakit umum milik pemerintah adalah rumah sakit yang diselenggarakan dan dijalankan oleh badan federal, negara bagian, lokal, atau milik negara lainnya.. Ia menawarkan layanan kesehatan untuk semua jenis perawatan, dari dasar, spesialis, hingga subspecialis.

Terdapat banyak masjid di Kota Medan, Sumatera Utara, dengan Rumah Sakit Haji Medan menjadi yang paling terkenal. Tujuan pertama Rumah Sakit Haji Medan adalah memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang akan menunaikan ibadah haji setiap tahunnya. Namun seiring dengan berjalannya waktu dan semakin cepatnya operasional rumah tangga, maka bantuan medis dapat diberikan kepada masyarakat umum yang memerlukannya untuk konsultasi kesehatan, rawat inap, gawat darurat, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang kedokteran yang berhubungan dengan kesehatan, dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa rumah sakit tersebut mengalami kemajuan, dengan begitu berarti perusahaan tersebut juga harus lebih memperhatikan kinerja dari sebuah instansi tersebut, karena kesuksesan suatu instansi itu dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Kinerja merupakan tingkat kerja yang dihasilkan seseorang untuk menunjang organisasinya. Tentu saja ada pertimbangan lebih lanjut yang harus dilakukan oleh seorang manajemen atau dokter suatu instansi guna meningkatkan kinerja pegawai dan mendongkrak keberhasilan instansi tersebut. Penelitian sebelumnya telah menginvestigasi kinerja pegawai, dan hasilnya menunjukkan bahwa ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Interaksi antara kehidupan pribadi dan profesional adalah satu-satunya faktor terpenting yang mempengaruhi situasi ini yang mengacu pada sejauh mana individu dapat menjaga keterlibatan dan produktivitas mereka di dalam peran pekerjaan mereka tanpa mengalami konflik dengan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka (Ula *et al.*, 2019). Menurut Bangun (2015:230), peningkatan kinerja adalah tujuan yang diinginkan oleh kedua belah pihak, baik pemberi kerja maupun pekerja. Dalam

setiap konteks pekerjaan atau kelompok kerja, kita selalu mengharapkan agar kinerja individu atau kelompok tetap berada pada tingkat kualitas dan kuantitas yang baik. Untuk mencapai hasil tersebut, langkah pertama yang harus diambil adalah menetapkan tujuan yang jelas dan memulainya dengan perencanaan kerja yang logis.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga memiliki dampak yang besar pada kinerja para karyawan. Individu yang dapat mencapai harmoni antara pekerjaan dan aspek pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaan dan kehidupan mereka secara keseluruhan. Hal ini karena mereka dapat aktif terlibat dalam peran penting di kedua konteks tersebut. Diah dan Al Musadieg (2018) mendefinisikan work life balance sebagai kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka sambil tetap memenuhi komitmen terhadap keluarga dan tanggung jawab di luar pekerjaan mereka.

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat memengaruhi pencapaian hasil yang optimal. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar mereka bersedia mengeluarkan potensi maksimal mereka. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien tanpa mengurangi tingkat kedisiplinan jika didukung oleh keterlibatan seorang pemimpin. Dalam konteks ini, peran seorang direktur atau pimpinan sangatlah krusial, karena mereka harus senantiasa memberikan bimbingan, membina, dan memotivasi pegawai mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan berupaya untuk menciptakan motivasi dan memberikan kompensasi yang seimbang sebagai penghargaan atas hasil kerja

pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai (Tony Listiano dan Bambang Setiaji, 2005). Seluruh proses motivasi yang diarahkan kepada pegawai bertujuan agar mereka bekerja dengan dedikasi demi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika pegawai bersedia bekerja dengan sepenuh hati, tujuan organisasi memiliki peluang besar untuk tercapai, dan dalam proses tersebut, terdapat faktor peningkatan kinerja pegawai yang berdampak positif pada prestasi organisasi (Watimena, 2007).

**Table 1.1**  
**Absensi Pegawai Rumah Sakit Umum Haji Medan**

No	Bulan	Jumlah Absensi	
		ketidakhadiran Perbulan	Sakit Perbulan
1	Maret 2022	56	50
2	April 2022	55	55
3	Mei 2022	59	67
4	Juni 2022	48	73
5	Juli 2022	50	40
6	Agustus 2022	67	35
7	Oktober 2022	66	43
8	September 2022	57	38
9	November 2022	60	31
10	Desember 2022	47	31
11	Januari 2023	63	33
12	Februari 2023	73	10
<b>Jumlah</b>		<b>701</b>	<b>506</b>

*Sumber: Rumah Sakit Umum Haji Medan*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat pegawai yang tidak hadir setiap bulannya dengan keterangan cuti maupun sakit. Hal ini menandakan bahwa tingkat absensi pada rumah sakit tersebut masih tergolong kurang baik. Dan tingkat absensi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Dewi dan Sari, 2007).

Selain dari itu peneliti juga melakukan pra survey terhadap 30 responden

dan hasil pra survey tersebut ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai**

No.	Pertanyaan	Jumlah responden	Jawaban		Persentase
			Ya	Tidak	
1.	Semua pegawai masuk tepat waktu dalam bekerja	30	0	30	-
2.	Semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	30	14	16	46,6%
3.	Semua pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya	30	13	17	43,3%

*Sumber: Data olahan Kuesioner pra survey 2023*

Hasil Pra- survei yang dilakukan dapat dilihat pada table 1.2 bahwa semua pegawai tidak masuk tepat waktu dalam bekerja dikarenakan ada banyak kendala yang dialami karyawan seperti macet di jalan dan lain sebagainya dan ini di dukung oleh 100% pegawai yang menyatakan hal tersebut. Kemudian tidak semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan didukung oleh 46,6% pegawai yang menyatakan hal tersebut. Selain itu, tidak semua pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya, baik itu tanggung jawab atas ketepatan waktu, menyelesaikan pekerjaan maupun tanggung jawab lainnya, hal ini di dukung oleh 43,3% yang menyatakan hal tersebut.

Selain kinerja pegawai, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang sering disebut sebagai work-life balance. Work-life balance ini memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasa bahagia, mereka cenderung menjadi lebih produktif dan mampu memberikan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika work-life balance tidak terpenuhi,

ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Terlalu banyak jam kerja dapat menyebabkan kelelahan, baik fisik maupun mental. Kelelahan ini dapat mengakibatkan kurangnya fokus dan seringkali terjadi kesalahan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang merasa puas dan nyaman dengan jadwal dan tingkat persembahannya baik dalam kehidupan profesional maupun pribadinya, menurut definisi psikologis. Hal ini memperkuat hubungan dengan teman, keluarga, rekan kerja, mentor, dan komunitas sekaligus menyelesaikan konflik di antara berbagai kelompok dalam peran tersebut (Westman dkk, 2009).

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan pra survey terhadap 30 responden dan ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei *Work Life Balance***

No	Pertanyaan	Jumlah responden	Jawaban		Persentase
			Ya	Tidak	
1.	Waktu pekerjaan saya membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi saya	30	11	19	36,6%
2.	Saya dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor	30	14	16	46,6%
3.	Dapat melakukan aktifitas pribadi pada jam kerja	30	13	17	43,3%

Sumber: Data olahan Kuesioner pra survey 2023

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa Sebagian pegawai tidak dapat membatasi pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya dikarenakan banyak hal

yang membuat mereka tidak dapat menyeimbangkan keduanya salah satunya urusan keluarga dan ini didukung oleh 36,6% pegawai yang menyatakan hal tersebut. Kemudian kebanyakan dari pegawai susah untuk dapat melakukan pekerjaan pribadi Ketika pulang dari kantor dikarenakan Lelah dengan pekerjaannya dan ini di dukung oleh 46,6% pegawai yang menyatakan hal tersebut. Selain itu Sebagian pegawai menyatakan bahwa ada yang melakukan kegiatan pribadinya didalam jam kerja seperti bermain handphone dan lain sebagainya dan ini dinyatakan oleh 43,3% pegawai.

Motivasi adalah faktor penting yang perlu diperhatikan. Motivasi mengacu pada dorongan individu untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014:323). Dalam konteks organisasi, motivasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal melibatkan pegawai itu sendiri, terutama dalam hal dorongan dan tingkat kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Kurangnya penghargaan terhadap prestasi dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai. Sementara itu, faktor eksternal mencakup karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, posisi, dan faktor-faktor sejenisnya. Motivasi pegawai tercermin dalam tingkat dorongan kerja, tingkat kedisiplinan, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mencapai tingkat motivasi yang memadai, baik dalam pekerjaan maupun dalam kombinasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan pra survey terhadap 30 responden dan ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi**

No.	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban		Persentase
			Ya	Tidak	
1.	Bonus yang diberikan tempat saya bekerja dapat meningkatkan semangat kerja	30	20	10	66,6%
2.	Adanya asuransi Kesehatan bagi pegawai dapat membantu kesejahteraan keluarga saya	30	19	11	63,3%
3.	Adanya pemberian motivasi yang tidak sama rata dan adil oleh instansi kepada seluruh pegawai	30	12	18	40%

*Sumber: Data olahan Kuesioner pra survey 2023*

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa Bonus yang diberikan tempat saya bekerja dapat meningkatkan semangat kerja hal ini didukung 66,6% pegawai menyatakan hal tersebut. Kemudian adanya asuransi kesehatan yang diberikan oleh pihak perusahaan dapat memberikan rasa aman, tenang dan nyaman karena pegawai mereka memiliki perlindungan pada saat dibutuhkan nantinya hal ini dinyatakan 63,3% pegawai menyatakan hal tersebut. Selain itu adanya pemberian motivasi yang tidak sama diberikan kepada seluruh pegawai keputusan hal ini dinyatakan 40% pegawai menyatakan hal tersebut.

Dari paparan diatas berdasarkan observasi lapangan yang diperoleh dapat dilihat bahwa adanya fenomena dimana seorang pegawai yang tidak memberikan respon cepat jika ada yang sedang membutuhkan bantuannya segera dan kinerjanya



tidak maksimal yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan seorang pegawai yang tidak bisa untuk menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya. Hal kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai agar mereka memberikan kinerja secara memuaskan untuk perusahaan di RSUD Haji Medan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Haji Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Terdapat pegawai yang tidak bisa menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya.
3. Terdapat tidak adanya pemberian motivasi yang adil oleh instansi kepada seluruh pegawai.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk memfokuskan penelitian dan mencegah meluasnya masalah, penting untuk mendefinisikan masalah. Penulis membatasi permasalahan pada bagaimana motivasi dan keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Haji Medan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, penulis telah merumuskan masalah penelitian sebagai

beriku

1. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai di RSUD Haji Medan.
2. apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja pegawai di RSUD Haji Medan.
3. apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Haji Medan?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana *work life balance* dapat mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Haji Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi dapat memengaruhi kinerja pegawai di RSUD Haji Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Haji Medan..

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk melatih kemampuan dan memperluas pengetahuan penulis tentang pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Haji Medan.

##### 2. Bagi Universitas Negeri Medan

penelitian ini memiliki potensi untuk menyediakan wawasan dan referensi yang berguna bagi mahasiswa secara khusus, serta sebagai tambahan dalam koleksi literatur ilmiah di perpustakaan secara umum..

### 3. Bagi RSUD Haji Medan.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi RSUD Haji Medan dalam hal *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Haji Medan.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dan sumber kajian ilmiah untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

