

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi dikatakan berhasil tergantung pada kemampuan dalam mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satunya merupakan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan utama perusahaan atau organisasi. Di era sekarang, keberadaan sumber daya manusia pada organisasi sangat diterima dengan baik dan diakui, yang mana manusia dinilai sebagai aset paling penting di suatu organisasi. Ketika mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka dapat membantu perusahaan atau organisasi tersebut untuk berkembang, berkompetisi dan beradaptasi mengikuti dengan zaman yang semakin maju (Itsnaini & Nurhayati, 2023).

Menurut Handoko, (2015) manusia sebagai pemeran utama dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia, maka terjadi proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan, serta pengawasan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan hal penting untuk tercapainya kemajuan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia penting dan mempunyai manfaat serta peran menonjol pada pembangunan suatu organisasi, yang mana itu berguna dalam pengelolaan dan pemberdayaan individu yang dapat meningkatkan performa pada organisasi (Imayanti & Dety, 2023). Organisasi atau perusahaan harus terampil dalam mengendalikan manajemen sumber daya manusia dengan maksimal agar kinerja dan tujuan yang telah disusun dapat berjalan sesuai rencana dan harapan (Siagian, 2023).

Menurut Saraswati & Indian, (2023) kinerja merupakan prestasi (hasil kerja) yang tercapai oleh seseorang, ketika menyelesaikan tugasnya sebagai seorang pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi pada periode waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diartikan juga sebagai hasil kerja dari kualitas serta kuantitas kerja yang tercapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab individu masing-masing (Rahmadona dkk., 2024).

Menurut Mawardi dkk., (2024) hasil akhir dari kerja sebagai bentuk tingkat keberhasilan yang tercapai oleh individu dan prestasi kerja yang tercapai oleh pegawai di suatu organisasi pada saat melaksanakan tugas serta fungsi yang berpedoman pada aturan yang berlaku di dalam organisasi. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawai pada saat bekerja. Tujuan dari penilaian kinerja ini untuk memacu karyawan agar bisa mencapai dan memenuhi harapan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan (Kabdiyono dkk., 2024).

Menurut Saputra & Rahmat, (2024) kinerja sebagai alat ukur untuk melihat berhasil tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka itu semakin tinggi pula nilai organisasi atau perusahaan tersebut. Penilaian kinerja yang baik dapat mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Menurut Yuliana & Rustendi, (2024) penilaian kinerja harus berkonsentrasi pada hasil kerja bukan hanya dari aktivitas atau perilaku. Penilaian yang baik diharuskan secara objektif, serta mempunyai standar yang jelas dan memberikan respon atas apa yang telah dicapai (Saputra & Rahmat, 2024).

Menurut Nurudin dkk., (2023) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah gender. Menurut Dalimoenthe, (2021) gender yang merupakan perbedaan jenis kelamin serta cara pandang masyarakat yang dilakukan pada laki-laki dan perempuan yang mana sesuai perannya di dunia sosial. Pegawai dalam perusahaan mengalami masalah mengenai gender yang diakibatkan tidak sesuai harapan dengan kenyataan. Menurut Ariyanti dkk., (2020) pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh laki-laki sekarang dapat dilakukan oleh perempuan, hal tersebut berlaku untuk sebaliknya. Menurut Inriani dkk., (2023) perusahaan menilai setiap perilaku kerja para pegawainya, laki-laki selalu dipandang mempunyai fisik yang lebih kuat dibanding perempuan yang banyak menggunakan perasaan dan pertimbangan.

Tenaga kesehatan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peran sangat penting pada sistem kesehatan di rumah sakit. Menurut Ayuningtyas & Wibowo, (2024) tugas yang dilakukan oleh tenaga kesehatan sangat beragam, mulai dari upaya untuk memperbaiki kondisi kesehatan pasien, pencegahan gangguan kesehatan, pemulihan pasien dan lain sebagainya yang merupakan

kegiatan umum yang terjadi di rumah sakit. Menurut Yanti & Yusuf, (2024) tenaga kesehatan juga menghadapi berbagai jenis masalah ketika sedang memberikan layanan kesehatan pada pasien, yang mana keterbatasan sumber daya baik tenaga kesehatan atau fasilitas rumah sakit merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas layanan kesehatan. Tekanan waktu serta beban kerja yang berat merupakan masalah yang sering dialami tenaga kesehatan.

Peraturan Menteri kesehatan nomor 6 tahun 2019 yang membahas mengenai definisi tenaga kesehatan, jadi tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan Masyarakat, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian medis. Maka dari itu, kualitas kinerja seorang tenaga kesehatan dituntut agar dapat meningkatkan dari kualitas pelayanan kesehatan (Manuho dkk., 2020). Menurut Novitasari, (2023) kinerja tenaga kesehatan memiliki pengaruh besar terhadap jalannya suatu organisasi rumah sakit, yang mana potensi yang merupakan keunggulan dari seorang tenaga kesehatan tersebut wajib dikembangkan kearah yang lebih bermanfaat agar tercapainya tujuan yang optimal.

Menurut Saadiah & Andri, (2020) kinerja tenaga kesehatan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang tenaga kesehatan dalam menerapkan wewenang, tugas serta tanggung jawab agar tercapainya tugas utama profesi serta tercapainya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja tenaga kesehatan dan prestasi kerja di perusahaan adalah hal yang sama. Seorang tenaga kesehatan dapat diukur kinerjanya berdasarkan standarisasi obyektif dengan terbuka dan dapat dibicarakan (Purwadhi dkk., 2024). Hal tersebut sama dengan penilaian kinerja karyawan di perusahaan, yang mana memang seharusnya dalam penilaian kinerja karyawan itu harus dilakukan secara obyektif (Saputra & Rahmat, 2024).

Tabel 1. 1

Kriteria Penilaian Kinerja tenaga Kesehatan

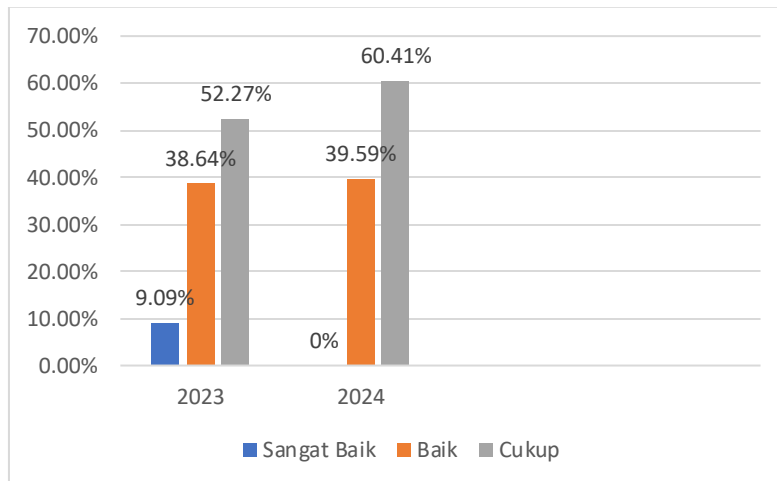
Kategori	Capaian Nilai
Sangat Baik	90-100
Baik	80-90
Cukup	70-80

Sumber: Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan cara menilai seberapa bagus kinerja tenaga kesehatan dengan membaginya menjadi tiga tingkatan. Jika seseorang mendapat nilai antara 90-100, itu artinya kinerjanya sangat baik atau luar biasa. Kalau nilainya berada di rentang 80-90, berarti kinerjanya sudah bagus dan memuaskan. Sedangkan untuk nilai 70-80, kinerjanya masih dalam kategori cukup, yang berarti bisa diterima tapi masih ada ruang untuk perbaikan. Pada dasarnya, tabel ini berfungsi sebagai panduan untuk mengukur dan mengelompokkan tingkat performa, sehingga kita bisa dengan mudah mengetahui apakah seseorang sudah bekerja dengan sangat baik, baik saja, atau masih perlu meningkatkan kinerjanya lagi.

Tabel 1. 2

Hasil Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan Perempuan Tahun 2023-2024



Sumber: Rumah Sakit di Kabupaten Kuningan

Berdasarkan data tabel 1.2, menunjukkan grafik penurunan kinerja yang sangat signifikan pada tenaga kesehatan perempuan dari tahun 2023 ke 2024 terutama pada kategori kinerja “Sangat Baik”. Aspek yang paling mencolok adalah hilangnya seluruh tenaga kesehatan dengan kinerja “Sangat Baik”, dimana pada tahun 2023 masih terdapat 9,09%, namun di tahun 2024 angka ini turun drastis

menjadi 0%. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kinerja tenaga kesehatan perempuan dan tidak ada satu pun tenaga kesehatan perempuan yang mampu mempertahankan atau mencapai standar kinerja tertinggi pada tahun 2024. Penurunan drastis pada kategori “Sangat Baik” ini berdampak pada pergeseran kinerja ke kategori yang lebih rendah. Meskipun kategori “Baik” mengalami peningkatan minimal dari 38,64% menjadi 39,59%, namun kategori “Cukup” melonjak signifikan dari 52,27% menjadi 60,41%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang sebelumnya berkinerja sangat baik kemungkinan besar turun ke kategori cukup, bukan hanya turun satu tingkat ke kategori baik. Pergeseran ini mencerminkan degradasi kualitas kinerja yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia kesehatan.

Hal tersebut didukung oleh Putri & Febriani, (2021) jika kinerja tenaga kesehatan kategori cukup terus mengalami peningkatan dan sudah lebih dari separuhnya, maka dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja selanjutnya. Menurut Endarwati dkk., (2024) penurunan kinerja tenaga kesehatan sangat mempengaruhi citra pelayanan rumah sakit di mata masyarakat. Pelayanan tenaga kesehatan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap rumah sakit (Kurniawan & Syah, 2020).

Menurut Pramesti & Ahsani, (2024) *work family conflict* merupakan faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik yang terjadi di organisasi atau perusahaan salah satunya adalah konflik peran, dimana konflik ini banyak terjadi pada karyawan perempuan. Menurut Wongkar dkk., (2023) *work family conflict* terjadi ketika pada seseorang yang mempunyai peran ganda dalam pekerjaan maupun dalam keluarga, yang mana waktu serta perhatian terlalu berfokus pada satu peran saja. Menurut Suspahariat dkk., (2024) *work family conflict* salah satu bentuk dari konflik yang mana tekanan dari tuntutan peran pekerjaan yang sedang dilakukan dapat mempengaruhi tanggung jawab yang harus dilaksanakan terhadap keluarga. *Work family conflict* bisa timbul pada pegawai yang sudah berkeluarga yang merasa kesulitan pada saat memenuhi tanggung jawab antar peran di pekerjaan dan peran di keluarga yang memicu terjadinya konflik (Setyaningsih dkk., 2024).

Menurut Pramesti & Ahsani, (2024) faktor yang mempengaruhi kinerja selain *work family conflict* adalah beban kerja. Beban kerja adalah hal yang dirasakan oleh seseorang ketika tidak mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan (Junianingrum & Mas'ud, 2021). Beban kerja berlebih dapat menurunkan kinerja karyawan. Seorang pekerja yang tidak mampu menampung kapasitas dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dapat dilihat dari target pekerjaan yang harus terselesaikan, batasan waktu dalam menyelesaikan target pekerjaan dan pandangan dari individu mengenai pekerjaan yang diberikan (Nasution & Rizky, 2024).

Selain itu menurut Mujahidin & Irmawati, (2024) faktor lain yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja suatu respon seseorang ketika menghadapi berbagai tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang. Menurut Lestari Yuni dkk., (2024) tuntutan kondisi ketegangan yang tercipta karena sesuatu yang tidak seimbang antara fisik dan mental yang dapat berpengaruh ada emosi, proses berfikir dan kondisi pegawai yang merupakan penyebab dari stres kerja. Seseorang yang mengalami tekanan tugas yang berat yang mana individu tersebut tidak mampu mengatasi tekanan tugas yang dibebankan, maka dari itu tubuh tidak merespon dengan baik dan sehingga individu tersebut mengalami stres (Syahputra, 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk., (2024) menunjukkan *work family conflict* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh pada kinerja pegawai. Semakin tinggi *work family conflict*, semakin sulit karyawan bekerja dengan baik dan memenuhi target. Ketika seseorang terus merasa bingung antara kewajiban di rumah dan di tempat kerja, mereka menjadi lelah dan stres, sehingga hasil kerja mereka menurun. *Work family conflict* tidak selalu membuat kinerja karyawan menjadi buruk, karena beberapa orang bisa menemukan cara untuk mengatasi masalah tersebut dengan baik. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Siregar, (2023) dan Rosyida et al., (2024) yang menunjukkan *work family conflict* memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Yustikasari & Santoso, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat membuat kualitas kerja karyawan menurun. Namun ada perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesti & Ahsani, (2024) dengan hasil, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hingga batas tertentu, tantangan kerja dapat memicu motivasi dan fokus, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penting juga untuk membedakan antara beban kerja yang menantang dengan beban kerja yang berlebihan, yang justru bisa berdampak negatif seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin & Irmawati, (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Stres kerja dalam batas wajar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun untuk penelitian yang dilakukan oleh Winoto & Perkasa, (2024) menunjukkan bahwa, stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Walaupun biasa stres dianggap buruk, beberapa individu justru memiliki kinerja yang bagus saat ada tekanan pekerjaan. Ini membuktikan, stres kerja bukan satu-satunya yang menentukan kinerja.

Perempuan sering dianggap sebagai kelompok kedua setelah laki-laki, padahal mereka justru memikul beban lebih besar. Selain bekerja, perempuan juga harus mengurus rumah tangga, sehingga menghadapi tekanan lebih berat, termasuk yang bekerja di rumah sakit. Sebagai tenaga kesehatan, perempuan mempunyai tanggung jawab besar menjaga kinerja agar pelayanan tetap optimal. Menurut Kurniawan K & Syah, (2020) Kinerja tenaga kesehatan yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat, sedangkan kinerja buruk bisa menurunkannya. Karena itu, rumah sakit perlu memberikan dukungan yang memadai agar pegawainya, terutama perempuan, bisa bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan terbaik. Dilihat dari teori, fenomena dan *research gap* yang ada di lapangan serta penelitian yang berfokus terhadap tenaga kesehatan perempuan yang membuat penelitian saya berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penulis bermaksud ingin mengetahui sejauh mana pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan. Berdasarkan uraian diatas, penulis mengangkat judul “**Pengaruh Work Family**

***Conflict*, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Perempuan Pada Rumah Sakit Di Kabupaten Kuningan”.**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang diatas, agar penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka akan dikerucutkan pembahasan melalui rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan perempuan pada rumah sakit di Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

Manfaat Teoritis

Hasil dari Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memperkaya teori-teori mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya yang membahas mengenai pengaruh *work family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk meningkatkan dan mengontrol kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai landasan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.