

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia sejak awal bulan Maret 2020 tahun lalu telah dilanda wabah *Coronavirus Diseases 2019 (covid-19)*. Virus *covid-19* ini berasal dari Wuhan, China. Wabah virus ini sangat cepat penyebarannya sampai hampir ke seluruh Negara di dunia. Oleh karena itu, untuk memutus rantai penyebaran virus tersebut pemerintah di beberapa Negara menerapkan sistem *lockdown* sebagai pencegahan penularan virus. Pandemi *covid-19* ini berdampak kepada semua sektor industri, terutama pada sektor industri rumah sakit.

WHO (*World Health Organization*) mendefinisikan rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventatif). Selama masa pandemi *covid-19* peran rumah sakit sangat penting. Setiap rumah sakit yang ditunjuk sebagai rumah sakit rujukan *covid-19* harus siap untuk menangani pasien *covid-19*. Selain itu, rumah sakit juga harus siap dalam ketersediaan fasilitas untuk menangani pasien *covid-19*, seperti ketersediaan APD (Alat Pelindung Diri), ruang isolasi, ventilator, obat-obatan, alat-alat kesehatan, perawat, dokter, serta karyawan rumah sakit lain yang turut menjalankan operasional rumah sakit.

Indonesia menjadi Negara dengan kasus *covid-19* tertinggi ke empat di Asia. Setiap harinya terdapat penambahan kasus lebih dari dua puluh ribu dan saat

ini total kasus *covid-19* di Indonesia sudah mencapai lebih dari tiga juta sembilan ratus kasus (Worldometer Coronavirus, 2021). Kasus *covid-19* tertinggi di Indonesia yaitu pada provinsi DKI Jakarta dengan total lebih dari delapan ratus ribu kasus (corona jakarta, 2021). Situasi tersebut memaksa tenaga kerja kesehatan untuk bekerja lebih keras karena dalam satu waktu mereka harus menangani pasien non covid-19 dan juga pasien covid-19 agar penularannya tidak semakin meluas. Kondisi tersebut yang menjadi motivasi penelitian ini dilakukan di DKI Jakarta.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) pada tahun 2020, mengungkapkan sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami *burnout syndrome* yang diakibatkan oleh stres berat selama bekerja dimasa pandemi ini. *Burnout* dapat terjadi karena tidak seimbangnya antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapinya (Hayati dan Fitria, 2018). Salah satu pemicu terjadinya *burnout* yaitu keseimbangan kehidupan kerja para karyawan. Karyawan menjadi tidak bahagia karena tidak tercapainya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja. Hal tersebut akan berlanjut dengan kinerja karyawan yang buruk.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan diberikan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan kedudukan masing-masing karyawan (Jufrizen, 2017). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu, keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan,

tingkat usaha yang dilakukan untuk pekerjaannya, dan juga dukungan organisasi (Mathis dalam Wijaya dan Susanty, 2017).

Demi menjaga tingkat kinerja karyawan, pada saat ini banyak perusahaan yang menerapkan program keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Hal tersebut perlu diterapkan oleh setiap perusahaan, karena pada dasarnya karyawan juga memiliki peran di luar pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal keterlibatan psikologis dan waktu dalam peran mereka menjalankan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan orang tua, pasangan, dan teman) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Saina *et.al*, 2016).

Program keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan dapat meliputi: pemberian bonus, penyediaan program cuti, adanya *family gathering*, penyediaan fasilitas tempat penitipan anak serta waktu kerja yang fleksibel (Angin dan Saragih, 2021). Tujuan dari program tersebut yaitu karyawan diharapkan dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik agar tercipta raga yang sehat dan bugar, pemikiran yang jernih, dan juga rasa kenikmatan hidup (Ganapathi, 2016).

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi biasanya mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saina *et.al* (2016) yang mengungkapkan, keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus, pikiran, dan tindakan dalam bekerja, oleh karena itu semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja selain dapat mempengaruhi kinerja karyawan, juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan juga memiliki tujuan untuk memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawan, karena secara tidak langsung kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, ketika terdapat kesesuaian antara harapan dengan apa yang diterima atas pekerjaannya tersebut (Simanjuntak *et.al*, 2017). Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan tempat dia bekerja (Aoliso dan Lao, 2018).

Perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tiga masalah yang dikeluhkan oleh sebagian besar karyawan yaitu meliputi: (1) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, (2) besar gaji dan tunjangan, (3) ketersediaan jenjang karir (Tangkaello, 2018).

Burnout dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan, salah satunya yaitu menurunnya kinerja karyawan. Semakin berat beban yang dialami oleh karyawan maka akan semakin mungkin karyawan tersebut mengalami *burnout* dan menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan (Hayati & Fitria, 2018). Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga menurun, dikarenakan keseimbangan kehidupan karyawan tidak terpenuhi. Ketika karyawan mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan berdampak positif juga terhadap perilaku karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas kerja namun dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Ikhrum, 2019).

Dari beberapa penjelasan teori diatas, hal tersebut juga didukung oleh firman Allah SWT dalam Al-Quran pada surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*". (Q.S. At-Taubah (9):105).

Ayat diatas menurut Quraish Shihab dijelaskan sebagai berikut: Katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, "*Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin*

akan melihatnya. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberi tahu kalian segala hal kecil dan besar bagi perbuatan kalian itu”.

Ayat diatas, menjelaskan bahwa Allah memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja keras dan melakuakn perbuatan baik, karena Allah melihat dan mengetahui segala perbuatan yang dilakukan oleh hamba-Nya. Sejalan dengan hal tersebut, Umar bin Khattab pernah mewasiatkan kepada kaum muslim serta kepada para sahabat “*Bekerjalah kamu untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya. Namun ingat, bekerjalah kamu untuk akhiratmu, dan yakini seakan-akan kamu mati esok hari*”.

Adapun celah penelitian (gap research) yang dikembangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1. Gap Research

No.	Nama Peneliti	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Saina, <i>et.al</i> (2016)	Pengaruh Work life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Wilayah Suluttenggo Area Manado	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Sarikit (2017)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Herlambang dan	Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja	<i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan

	Murniningsih (2019)	Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi)	signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	---------------------	--	---------------------------------------

Berdasarkan latar belakang masalah dan celah penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Di Provinsi DKI Jakarta Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan

rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta serta tinjauannya dari sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta serta tinjauannya dari sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademik

1. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang keseimbangan kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada karyawan rumah sakit di Provinsi DKI Jakarta.
 2. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel keseimbangan kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja.
- b. Manfaat Praktis
1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
 2. Dapat memberikan kesadaran bagi perusahaan pentingnya memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja serta kepuasan kerja pada karyawan.