

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Tercatat pandemi covid-19 mulai melanda Indonesia sejak Maret 2020. Namun jauh sebelum datangnya pandemi tersebut, industri kesehatan terus bertumbuh dan berkembang setiap tahunnya dengan cukup pesat. Industri kesehatan adalah suatu aspek ekonomi yang berkaitan dengan produksi, distribusi, serta pelayanan dalam bidang kesehatan. Hal tersebut mencakup berbagai kegiatan seperti peralatan medis, pelayanan kesehatan, serta penelitian dan pengembangan dalam bidang medis. Industri kesehatan mempunyai peranan yang penting dalam perekonomian suatu negara.

Dengan keberadaan industri ini mampu membuat suatu negara untuk dapat menyediakan layanan kesehatan, menggerakkan perekonomian, membuka lapangan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Stewart, 2013). Adapun beberapa tujuan dan fungsi adanya industri kesehatan. Pertama, dengan produksi obat dan peralatan medis dapat menyediakan solusi pengobatan dan diagnosis penyakit. Kedua, melalui pelayanan kesehatan seperti klinik, puskesmas, dan rumah sakit memberikan perawatan langsung kepada pasien. Ketiga, melalui penelitian dan pengembangan (R&D) industri kesehatan terlibat dalam inovasi medis dan pengembangan teknologi kesehatan. Keempat, untuk edukasi kesehatan dengan memberikan informasi kepada masyarakat melalui tenaga kesehatan dan sebagainya.

Rumah sakit termasuk dalam kategori fasilitas kesehatan yang tugasnya untuk menyediakan pelayanan berupa layanan medis dan perawatan untuk pasien yang membutuhkan diagnosis, pengobatan, dan/atau perawatan medis. Menurut UU Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, yaitu sebuah lembaga atau institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat

darurat. Rumah sakit adalah bagian yang terintegrasi secara menyeluruh dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi untuk menyediakan berbagai layanan yaitu pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Juga sebagai pusat penelitian medik dan pusat penelitian bagi tenaga kesehatan (*World Health Organization, 1957*).

Salah satu rumah sakit yang ada di Indonesia dan berlokasi di wilayah Kota Tangerang adalah Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Perancangan dan pembangunan rumah sakit tersebut sudah mulai dilakukan sejak tahun 1989, hingga pada tahun 1991 berdirilah sebuah bangunan sederhana yang saat itu berada pada naungan Yayasan Permata Bunda dengan status sebagai Rumah Bersalin (RB). Sejak tahun 2008, Rumah Sakit (RS) An-Nisa Tangerang telah resmi berganti status menjadi RSU atau Rumah Sakit Umum setelah melalui perjalanan yang panjang, dan tentunya terjadi karena adanya kepercayaan dari masyarakat sekitar. Berdasarkan tipenya, RS An-Nisa Tangerang dikategorikan sebagai rumah sakit swasta dengan tipe C sejak tahun 2015. Sebelumnya RS An-Nisa Tangerang hanya memberikan layanan pada pasien umum dan pribadi, namun saat ini rumah sakit tersebut sudah menerima pasien BPJS Kesehatan dan menjadi salah satu rumah sakit yang menjadi rujukan untuk masyarakat Kota Tangerang.

Dalam setiap organisasi maupun institusi seperti rumah sakit, pastinya masing-masing divisi manajemen sumber daya manusianya (SDM) akan berfokus terhadap keseluruhan individu yang ada didalamnya. Di mana setiap individu tersebut dianggap sebagai bagian atau komponen utama dalam suatu organisasi, sehingga bagi mereka yang mempunyai karyawan yang lebih produktif akan cenderung lebih sukses (Stewart & Brown, 2020). Juga tentunya apabila karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, akan berdampak positif bagi organisasi dalam menjalankan bisnisnya (Dalkrani & Dimitriadis, 2018).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Pricewaterhouse Coopers International (PwC) pada Juni 2023 lalu, Indonesia menduduki peringkat kedua sebagai negara di Asia Pasifik dengan tingkat kepuasan kerja tertinggi. Indonesia

meraih angka sebesar 75%. Sedangkan untuk India, mereka menempati urutan ketiga dengan persentase kepuasan kerja sebesar 70%. Artinya bagi para tenaga kerja di Indonesia, kepuasan kerja menjadi faktor yang memainkan peran penting dalam kehidupan mereka. Kepuasan kerja yang dimaksud menekankan kepada adanya pengaruh dari budaya kerja yang lebih mengutamakan prioritas keseimbangan kehidupan pribadi dan profesionalisme kerja. Kepuasan kerja dapat diraih jika adanya *work life balance* yang dirasakan karyawan.

*Job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah suatu gambaran ketika karyawan merasa terlibat dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Menurut Lantara dan Nusran (2019), *job satisfaction* diartikan sebagai suatu perasaan positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya hasil dari perilaku menyenangkan, sehingga menimbulkan penilaian tentang keadaan kerja yang sesuai dengan lingkup pekerjaannya dan membuat karyawan relatif puas pada salah satu lingkup pekerjaan dan tidak puas dengan lingkup pekerjaan lainnya jika mereka tidak puas.



Sumber : JobStreet.com

**Gambar 1.1 Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaannya**

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh JobStreet (2014) pada bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan di

organisasi, dengan jumlah koresponden mencapai 17.623 orang. Didapatkan hasil bahwa terdapat 73% karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya karena beberapa faktor, salah satunya adalah *work life balance*. Sebanyak 85% atau 14.980 koresponden yang menyatakan bahwa dirinya tidak mempunyai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance*. Padahal berdasarkan survei yang dilakukan Job Street pada bulan September lalu, disebutkan bahwa terdapat 62% karyawan yang mengaku sulit untuk tidur atau dengan kata lain mereka mengalami insomnia karena masih terpikir akan pekerjaannya. Sebuah temuan dikemukakan oleh peneliti asal Inggris bernama Morgan Redwood yang menyebutkan bahwa organisasi yang mendorong karyawannya untuk memiliki *work life balance* mempunyai potensi untuk meraih pendapatan per tahun 20% lebih banyak daripada organisasi yang tidak mendorong *work life balance*.

Berdasarkan hasil dari mini survei yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan RS An-Nisa Tangerang dari divisi perawat, rekam medis, IT, dan SDM. Diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum puas dikarenakan terdapat jadwal stand by di hari libur. Artinya waktu di hari libur, mereka harus Bersiap jika ada panggilan dari rumah sakit yang membutuhkan mereka. Hal tersebut dialami oleh beberapa karyawan di divisi IT dan keperawatan. Namun bedanya, terdapat karyawan dari divisi keperawatan dan SDM yang merasa puas dengan pekerjaannya saat ini dikarenakan adanya penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit dan kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai dengan passion dirinya.

*Work-life balance* (WLB) merupakan suatu keadaan dimana seseorang dapat membuat skala prioritas secara efektif dengan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya. WLB adalah tentang mengelola pola kerja sehingga karyawan dapat memenuhi tugas pribadi dan profesionalnya secara memadai. *Work-life balance* menjadi sebuah harapan dan keinginan untuk banyak karyawan di masa sekarang, tidak terkecuali Generasi Z dan Millennial. Penting untuk menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan agar karyawan terhindar dari stress dan burnout yang bisa membuat performa atau

kinerja karyawan menurun. Berdasarkan informasi dari OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) melalui laman resminya, negara dengan tingkat *work-life balance* tertinggi diperoleh oleh Italia. Disusul oleh Denmark dan Norwegia di posisi dua dan tiga.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek penting dalam kehidupan *modern*, terlihat menunjukkan pola yang berbeda di India dan Indonesia. Pendekatan kedua negara tersebut dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional kerja memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Pertama, budaya kerja di Indonesia menekankan perbedaan yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional, sedangkan budaya India lebih fokus pada dedikasi profesional dan jam kerja yang panjang. Kedua, jam kerja di India pada umumnya lebih pendek dan teratur, sedangkan jam kerja di Indonesia seringkali lebih panjang dan bervariasi. Ketiga, Indonesia memprioritaskan kehidupan keluarga dan pribadi, memastikan karyawan memiliki cukup waktu untuk melakukan aktivitas rekreasi, sedangkan budaya kerja India cenderung memprioritaskan tujuan profesional dibandingkan kehidupan pribadi.

Di Indonesia, budaya kerja memiliki perbedaan yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional, yang memungkinkan orang menjaga jarak yang sehat antara keduanya. Ini ditunjukkan oleh jam kerja normal, yang biasanya berlangsung dari pukul 08.00 hingga 17.00, Senin hingga Jumat, dengan sedikit lembur. Karena budaya ini mengutamakan kehidupan pribadi dan keluarga, karyawan dimotivasi untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja mereka. Hal ini terlihat dari kecenderungan karyawan Indonesia untuk memberi prioritas pada kehidupan pribadinya, menghabiskan waktu untuk bersantai, beraktivitas bersama keluarga, dan melakukan hal-hal lainnya.

Sebagian besar orang menggambarkan budaya kerja India sebagai lebih sibuk dan menuntut, dengan jam kerja yang panjang dan penekanan kuat pada dedikasi profesional. Hal ini sebagian disebabkan oleh tekanan ekonomi dan sosial di seluruh negara, yang seringkali mengharuskan orang untuk bekerja keras untuk memenuhi tenggat waktu dan mempertahankan keunggulan dibandingkan dengan

pesaing. Di India, jadwal kerja umumnya lebih panjang, dengan banyak pekerja yang bekerja hingga larut malam atau akhir pekan untuk mengimbangi pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan perbedaan yang tidak jelas antara kehidupan pribadi dan profesional, yang membuat sulit bagi orang untuk mengimbangi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.



Sumber : Tirto.id

**Gambar 1.2 Persepsi Milenial dan Gen Z di Indonesia atas Pekerjaan**

Sebuah survei yang dilakukan oleh Tirto pada bulan September 2022 dengan jumlah responden sebanyak 1.500 orang dengan usia 15 hingga 41 tahun yang bertemakan “Persepsi Milenial dan Gen Z di Indonesia atas Pekerjaan”. Hasilnya untuk Gen Z adalah mayoritas dari mereka menginginkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan waktu luang yang baik (19,04%). Sedangkan bagi Milennial, mayoritas dari mereka memilih untuk mempunyai lingkungan kerja yang ramah dan saling mendukung (20,15%). Artinya memiliki *work-life balance* ini menjadi salah satu keinginan atau cita-cita mereka ketika bekerja di suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil dari mini survei yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan RS An-Nisa Tangerang dari divisi perawat, rekam medis, IT, dan SDM. Beberapa karyawan khususnya yang berada pada divisi keperawatan belum sepenuhnya memiliki work-life balance. Hal tersebut dikarenakan ketika dirinya sedang mengambil cuti, masih saja ada pekerjaan yang harus dilakukan seperti berkoordinasi atau menerima konsulan tentang pasien atau bahkan menghadiri rapat tertentu via zoom. Dengan demikian bahwa kehidupan pribadinya terganggu dengan adanya pekerjaan diluar dari jam kerjanya, apalagi ketika mereka sedang mengambil cuti. Terkait dengan jam kerja, ada karyawan yang mengaku bahwa jam kerja yang diberikan belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaan di hari tersebut karena bergantung pada kompleksitas pasien di hari tersebut. Jika hal tersebut terjadi, terkadang mereka harus bekerja melebihi jam kerjanya.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi dan mendukung terjadinya *work life balance* yaitu *workplace resources* yang terdiri dari *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* (Russo et al., 2016). Bagi organisasi yang terlalu membatasi dan tidak memberikan otonomi kepada karyawannya akan menyebabkan penurunan motivasi, berkurangnya inovasi, dan tentunya kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu, setiap karyawan yang ada di organisasi haruslah diberikan dukungan (*support*) dari seluruh anggota organisasi. Baik itu dari atasannya (*supervisor*) maupun rekan kerjanya (*co-worker*). Karena pada dasarnya, seseorang yang diberikan dukungan dan kepercayaan dari organisasinya akan bekerja dengan lebih baik dan produktif. Dibandingkan jika memiliki lingkungan kerja yang *toxic*, akan mengurangi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan tersebut (Anne, 2019).

*Job autonomy* yaitu sejauh mana seorang pekerja memiliki kebebasan dan kewenangan untuk mengambil keputusan, serta mengatur pekerjaannya tanpa adanya campur tangan yang berlebihan dari atasannya. Hal tersebut akan menciptakan lingkungan di mana pekerja dapat lebih mengeksplorasi kreativitas, mengelola waktu mereka sendiri, dan merasa memiliki kontrol atas tugas mereka. Jika karyawan diberikan tingkat *autonomy* yang baik, maka lebih memungkinkan

mereka untuk menjadi fleksibel dan memiliki kebebasan dalam menentukan prioritas pekerjaan yang akan dilakukannya sehari-hari. Menurut Annik & Den Dulk (2012), *autonomy* mempunyai keterkaitan dengan *work-life balance* sebab otonomi adalah bentuk karakteristik yang mempunyai relevansi dan memungkinkan bagi karyawan untuk menyeimbangkan aspek pekerjaan mereka dengan lebih mudah pada kegiatan sosial dan pribadinya. Dengan adanya *job autonomy*, karyawan diharapkan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja karena telah diberikan kebebasan dan memiliki otoritas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil dari mini survei yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan RS An-Nisa Tangerang dari divisi perawat, rekam medis, IT, dan SDM. Terkait dengan otonomi pekerjaan karyawan rumah sakit telah diberikan otonomi untuk bertindak dan mengambil keputusan tanpa harus diperintah terlebih dahulu. Namun terkait dengan keputusan penting, mereka harus kembali mendiskusikannya terlebih dahulu dengan atasan mereka dahulu dan semua jadwal pekerjaan telah ditentukan oleh manajemen, sehingga dari karyawan khususnya pada divisi keperawatan tidak bisa mengatur jadwal sendiri. Untuk pertukaran shift kerja, mereka diperbolehkan untuk bertukar shift kerja dengan syarat komposisi tenaga sesuai.

*Supervisor support* yaitu suatu bimbingan, bantuan, dan dorongan yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya berupa penawaran sumber daya, feedback, dan masukan konstruktif untuk membantu bawahan atau karyawan tersebut melakukan pekerjaannya secara efektif dan menavigasi tantangan di tempat kerja. Adanya dukungan dari atasan atau *supervisor* adalah hal yang dianggap penting dalam hal *work life balance* karyawan (Baral dan Bhargava, 2012). Karyawan dapat merasa dihargai dan dihormati di perusahaan jika mereka memiliki atasan yang mendukung mereka. Apabila karyawan berhasil mencapai *work life balance*, diharapkan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan juga diharapkan dapat memiliki waktu luang lebih untuk bersenang-senang dan melepaskan stres dari pekerjaan sehari-hari mereka.



Berdasarkan hasil dari mini survei yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan RS An-Nisa Tangerang dari divisi perawat, rekam medis, IT, dan SDM. Beberapa karyawan disana merasa bahwa mereka memiliki atasan yang suportif. Atasannya mau menerima setiap masukan dan saran yang diberikan oleh setiap bawahan. Hal tersebut dapat membantu karyawan untuk tetap fokus pada pekerjaannya karena memiliki dukungan dari atasannya tersebut.

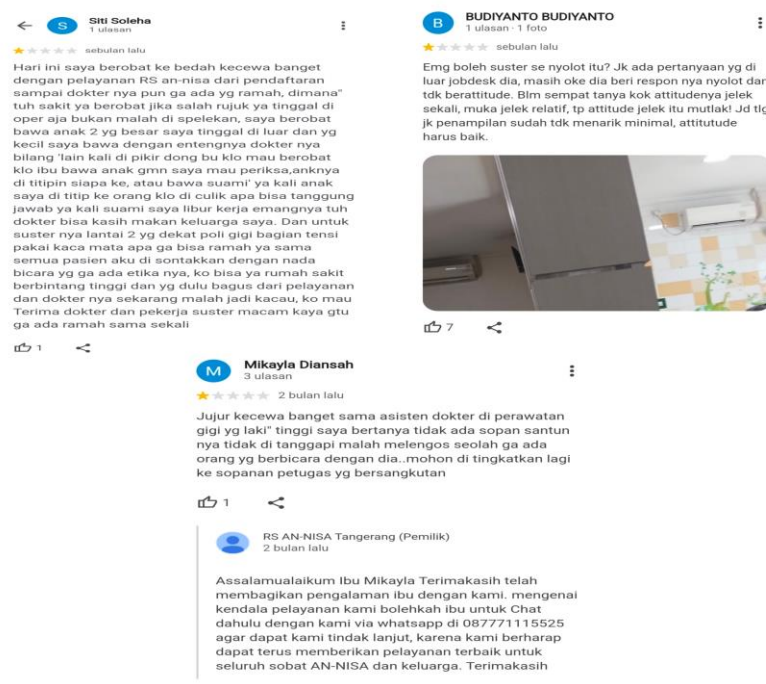
*Co-worker support* yaitu bantuan, kolaborasi, dan dorongan yang dipertukarkan di antara rekan kerja di tempat kerja. Ini melibatkan saling membantu dalam tugas, menawarkan saran, dan memupuk suasana positif dan kolaboratif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tim secara keseluruhan. Pada gambar 1.2, dijelaskan bahwa baik itu Gen Z maupun Milenial sama-sama menginginkan adanya lingkungan kerja yang ramah dan saling mendukung yang berasal dari rekan kerja maupun atasannya. Menurut Rosseau dan Aube (2010), rekan kerja didefinisikan sebagai kolega yang bekerja pada tingkat yang sama dan berinteraksi satu sama lain tentang masalah yang berkaitan dengan pekerjaan. Rekan kerja menjadi bagian penting dari keberhasilan dan kebahagiaan karyawan di perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut disebabkan karena adanya fakta bahwa rekan kerja dapat menjadi tempat bertukar pikiran dan membantu dalam menyelesaikan tugas (PortalHR, 2014).

Berdasarkan hasil dari mini survei yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan RS An-Nisa Tangerang dari divisi perawat, rekam medis, IT, dan SDM. Rekan kerja menjadi faktor penting bagi mereka dan rekan kerjanya juga suportif. Karyawan disana merasa bahwa mereka memiliki rekan kerja yang peduli dan mau memberikan bantuan. Hal tersebut tentunya akan memudahkan karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaan karena jikalau suatu saat karyawan tersebut sedang mengalami kendala, rekan kerjanya sigap untuk membantu mereka.

Menurut Rashmi dan Kataria (2021) setiap perawat tentunya telah diberikan pemahaman dan pelatihan untuk menyelamatkan nyawa serta memulihkan kesehatan pasien, dituntut untuk mengatasi berbagai kondisi yang tidak menentu. Misalnya bagaimana cara perawat untuk menyelaraskan kebutuhan akan kesehatan

fisik dan mental mereka dengan kebutuhan dari pasien, bagaimana cara perawat untuk menyesuaikan keinginan dan tanggung jawab mereka dengan keluarga dan teman-teman mereka, serta bagaimana cara mereka untuk memberikan bantuan kepada pasien dan memberikan pengobatan untuk pasien yang sesuai dengan kondisi fisik dan mental pasien tersebut (Greenberg et al., 2020).

Oleh karena itu, konsep *work-life balance* ini sangat penting terutama bagi mereka karena pada implikasinya nanti akan lebih dari sekedar memprioritaskan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di mana terjadi sebuah fenomena yang berdampak pada kesejahteraan psikologis, emosional, sosial dan juga ekonomi dari karyawan tersebut (Obiageli et al., 2015). Terganggunya *work-life balance* merupakan bentuk ancaman besar terhadap kepuasan profesional keperawatan terhadap profesinya, serta nantinya akan berakibat terhadap kemampuan dan pelayanan mereka untuk memberikan perawatan yang berkualitas terhadap pasien.



Sumber : Google (2024)

**Gambar 1.3 Review atau Hasil Ulasan Pasien RS An-Nisa Tangerang**

Pada gambar 1.3 terdapat review atau ulasan dari pasien terhadap kinerja dari tenaga kesehatan disana, terutama untuk perawat. Beberapa pasien ada yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat RS An-Nisa Tangerang. Seperti yang diinfokan sebelumnya, bahwa terganggunya WLB akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang nantinya berbuntut pada kualitas pelayanan terhadap konsumen atau dalam kasus ini adalah pasien. Hal tersebut penting bagi seluruh profesional keperawatan karena dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja mereka, tidak hanya membahayakan keselamatan dari pasien tetapi juga ikut mempengaruhi kinerja organisasi serta “*image*” dari rumah sakit. Dari sini dapat dikatakan bahwa penting untuk menjaga *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan agar mereka dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen. Atau dalam kasus ini adalah antara perawat dan pasien

Sumber daya kerja berbasis organisasi (*workplace resource*) dapat menjadi fasilitator dan memperkaya kehidupan kerja para karyawan. Banyaknya sumber daya seperti *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* (Russo et al., 2016) dapat menghasilkan keseimbangan yang efektif antara kehidupan kerja dan pribadi dari perawat tersebut. Secara khusus, jika dilihat dari faktor kontekstualnya memiliki peran yaitu sumber daya tempat kerja organisasi secara spesifik yang diperlukan untuk memperoleh keunggulan kompetitif seperti yang dikemukakan oleh para pendukung teori *job demands-resources* atau *JD-R theory* (Bakker et al., 2011). Sumber daya di tempat kerja dapat mempengaruhi pengambilan keputusan dan dapat menentukan kemampuan organisasi dalam menghadapi kondisi lingkungan yang tidak menentu (*uncertainty*).

Potensi sumber daya pekerjaan yaitu *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* dapat bertindak baik sebagai motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam mendorong karyawan untuk melakukan tindakan dengan benar, mengurangi tuntutan pekerjaan mereka dan berperan dalam menumbuhkan rasa keseimbangan dan sikap positif karyawan seperti kepuasan kerja. Tuntutan pekerjaan tersebut terdiri dari faktor-faktor seperti *work pressures*, *role ambiguity*, dan *high overload* yang memerlukan adanya upaya secara fisik ataupun mental

yang berkelanjutan untuk mengurangi dampak yang akan ditimbulkan nantinya dan akibatnya terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu (Bakker dan Demerouti, 2014). Karyawan menginvestasikan dan menggunakan lebih banyak waktu untuk mencapai tuntutan pekerjaannya yang lebih tinggi akan sangat merugikan work-life balance mereka. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan yang terdiri dari faktor-faktor seperti *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* yang mengurangi dampak tuntutan kerja karyawan yang lebih tinggi (Rattrie dan Kittler, 2014).

Mengacu pada latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk memecahkan dan mencari tahu hubungan yang terjadi antar faktor-faktor yang ada. Penelitian ini berjudul “PENGARUH *JOB AUTONOMY*, *SUPERVISOR SUPPORT*, DAN *CO-WORKER SUPPORT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AN-NISA TANGERANG”.

## **1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Dari fenomena yang terdapat di latar belakang, masih terdapat beberapa karyawan Rumah Sakit An-Nisa Tangerang yang belum memiliki *work-life balance* yang cukup karena pada saat hari libur atau sedang mengambil cuti, mereka harus *stand by* karena masih ada masalah terkait pekerjaan yang membutuhkan tenaga mereka. Hal tersebut membuat beberapa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan berakibat terhadap kinerja mereka yang menurun dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Otonomi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dalam beberapa situasi juga terbatas karena adanya ada keputusan mutlak yang memang diambil oleh atasan mereka dan manajemen rumah sakit. Seperti dalam penjadwalan kerja, karyawan belum boleh diperkenankan untuk mengatur jadwal kerja secara mandiri.

Padahal menurut penelitian yang dilakukan oleh Rashmi dan Kataria (2021) *work-life balance* mempunyai pengaruh dan secara positif mendukung terjadinya *job satisfaction*. Begitu juga dengan pemberian sumber daya pekerjaan yaitu *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* terhadap karyawan akan

berdampak secara positif untuk meningkatkan *work-life balance* mereka. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, pertanyaan penelitian yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah *job autonomy* mempunyai pengaruh positif terhadap *work-life balance*?
2. Apakah *supervisor support* mempunyai pengaruh positif terhadap *work-life balance*?
3. Apakah *co-worker support* mempunyai pengaruh positif terhadap *work-life balance*?
4. Apakah *work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
5. Apakah *work-life balance* memediasi antara *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* dengan *job satisfaction*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *job autonomy* dengan *work life balance*
2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *supervisor support* dengan *work life balance*
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *co-worker support* dengan *work life balance*
4. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *work life balance* dengan *job satisfaction*
5. Untuk mengetahui apakah *work life balance* mempunyai peran sebagai variabel mediasi antara *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* dengan *job satisfaction*

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Manfaat Akademis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan pembaca akan memperoleh pengetahuan dan wawasan baru mengenai Pengaruh *Job Autonomy*, *Supervisor Support*, dan *Co-Worker Support* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.

## 2. Manfaat Non-Akademis

Berdasarkan hasil yang didapat, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi rumah sakit lain di Indonesia agar lebih memperhatikan *job satisfaction* dari karyawannya, sehingga mereka dapat lebih merasa nyaman berada di bekerja di rumah sakit tersebut. Selain itu bagi karyawan, mereka diharapkan dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan rumah sakit.

### 1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan-batasan dalam melakukan penelitian, antara lain:

1. Penulis akan melakukan penelitian ini dengan objek RS An-Nisa Tangerang
2. Responden penelitian adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak di RS An-Nisa Tangerang
3. Responden harus sudah bekerja di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang minimal selama 1 tahun

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam laporan penelitian yang berjudul “Analisa Pengaruh *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi antara *Job Autonomy*, *Supervisor Support*, dan *Co-Worker Support* dengan *Job Satisfaction* pada Karyawan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang” adalah sebagai berikut.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang dan fenomena yang dalam penelitian ini, yaitu tentang karyawan RS An-Nisa Tangerang. Dari latar belakang, kemudian mengidentifikasi rumusan masalah yang terjadi dan membuat pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat dari penelitian, serta batasan-batasan dalam melakukan penelitian ini.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini menguraikan teori-teori manajemen, proses manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia dan proses manajemen sumber daya manusia. Terdapat juga teori masing-masing variabel yang digunakan terkait dengan *job sautonomy*, *supervisor support*, *co-worker support*, *work-life balance* dan *job satisfaction*. Model penelitian yang digunakan beserta hipotesis penelitiannya. Juga terdapat penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam membuat penelitian ini.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menjabarkan tentang gambaran umum objek penelitian seperti sejarah, visi, misi, falsafah, dan motto Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Juga desain penelitian, ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data yang dipakai, periode penilaian, skala penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengolahan analisis data dengan melakukan uji instrument pada *pre-test*, uji validitas dan uji reliabilitas *main test*, metode analisis dengan *structural equation modelling* (SEM), ketentuan uji hipotesis dan tabel operasionalisasi variabel.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang analisis data yang dilakukan oleh penulis dan pembahasan dari hasil penelitian tersebut berupa karakteristik responden, analisis statistik, analisis deskriptif, hasil uji *instrument pre-test*, hasil uji validitas dan reliabilitas *main test*, hasil analisis *structural equation modelling* (SEM), uji hipotesis, pembahasan serta implikasi manajerial.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini terdapat kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta penulis juga memberikan saran-saran terhadap perusahaan dan peneliti yang akan melakukan penelitian di masa depan dengan topik dan permasalahan yang serupa dengan penelitian ini.



**UMN**

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA