

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi dan pesatnya perkembangan teknologi merupakan tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia semakin kompleks. Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam keberlanjutan sebuah organisasi, melalui dengan pengelolaan yang efektif atas keragaman individu yang berasal dari berbagai latar belakang (Muttaqien, 2021). Hasibuan (2019:10) mengungkapkan bahwa untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah seni ilmiah dan artistik dalam mengelola hubungan dan posisi karyawan dengan cara yang paling efisien dan produktif mungkin. Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia adalah membangun lingkungan kerja yang berdaya guna, suasana hangat, serta memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan berkembang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Manajemen Sumber Daya Manusia juga perlu menyesuaikan kebijakan-kebijakannya dengan kondisi demografis, yang mencakup karakteristik populasi tenaga kerja yang ada di Indonesia.

Di Indonesia, yang dikutip dari (BPS, 2024) dengan jumlah penduduk 281.603 juta jiwa terdapat beragam karakteristik demografis yang mempengaruhi pasar tenaga kerja dengan memiliki distribusi jumlah penduduk antara laki-laki dan Perempuan yang cukup seimbang, meskipun ada perbedaan jumlah antara daerah yang satu dengan yang lainnya. Salah satunya yakni daerah Kabupaten Lumajang, yang mana jumlah penduduk wanita ternyata lebih banyak

dibandingkan dengan laki laki. Dikutip dalam (BPS, 2024) selama periode 2019-2023 jumlah penduduk kabupaten Lumajang bertambah sebanyak 96.750 jiwa atau sebesar 9,28%. Berdasarkan hasil proyeksi penduduk hasil SP2020, pada tahun 2023 jumlah penduduk Kabupaten Lumajang mencapai 1.139.140 jiwa, yang terdiri dari (49,44%) atau 563.230 jiwa penduduk laki-laki dan (50,56%) atau 575.910 jiwa penduduk Perempuan. Keberadaan Perempuan yang mendominasi jumlah penduduk ini juga tercermin dalam angkatan kerja, dengan banyak Perempuan yang bekerja di sektor publik, seperti Aparatur Sipil Negara (ASN). Jumlah ASN wanita masih mendominasi yaitu sebanyak 2.709.074, dibandingkan dari ASN pria sebanyak 2.049.656 (Badan Kepegawaian Negara, 2024). Di Lumajang jumlah ASN wanita juga masih mendominasi yaitu 2.756 pegawai, sedangkan jumlah ASN pria 2.276 pegawai dikutip pada (BKD, 2025)

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014, mencakup pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah yang memiliki perjanjian kerja dan tanggung jawab di berbagai instansi pemerintah. Sebagai pelaksana kebijakan publik, ASN bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik yang bermutu dan profesional. Mereka bertugas melaksanakan sejumlah inisiatif dan kebijakan pemerintah yang berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk perawatan kesehatan di rumah sakit. Konteks rumah sakit dalam perilaku negatif dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat. Adanya ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan seringkali terjadi. Maka karena itu perlunya

memastikan bahwa setiap pegawai berkomitmen pada standar pelayanan yang tinggi.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Haryoto Kabupaten Lumajang merupakan satu antara rumah sakit yang berupaya meningkatkan standar pelayanan. Rumah sakit ini berfokus pada pengembangan kompetensi pegawai dan penerapan teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi pelayanan. Dengan memiliki Misi yaitu “Meningkatkan pelayanan kesehatan dengan dukungan SDM (Sumber Daya Manusia), sarana prasarana, dan pengelolaan manajemen sesuai standar yang berorientasi pada kepuasan pelanggan”. Namun, kinerja pegawai juga harus diperhatikan, karena berkaitan erat dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ketika berbicara mengenai sumber daya manusia dan pelayanan pemerintah kepada publik atau masyarakat. Pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang memiliki jumlah keseluruhan pegawai yaitu mencapai 856 orang, yang antaranya terdiri dari 375 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 95 Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 386 tenaga profesional lainnya. Dari sekian jumlah tersebut, terdapat 319 ASN perempuan yang gabungan dari PNS dan PPPK, memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan, serta pegawai merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan kinerjanya.

Minarika (2020) menyatakan Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing, dalam hal ini dilakukan dalam upaya lebih lanjut melegitimasi tujuan organisasi sesuai dengan asas moral dan etika. Sedangkan kinerja pegawai menurut

Wulandari (2020) hasil kerja yang dievaluasi mengenai kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan yang melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Pada akhirnya, hasil kerja yang dihasilkan akan mencerminkan pencapaian kinerja pegawai pemerintah. Lembaga akan mencapai tujuannya jika hasil kerja pegawai berkualitas tinggi dan sesuai dengan metode yang ditetapkan oleh organisasi (Made, 2020). Kinerja pegawai akan cenderung meningkat apabila mereka merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Oleh karena itu, agar dapat mengoptimalkan kepuasan kerja perusahaan perlu mencermati dan memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, baik yang bersifat fisik, emosional, maupun psikologis. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah *work life balance*, terutama bagi pegawai wanita.

*Work life balance* merupakan seberapa besar partisipasi pegawai dan merasa puas dalam perannya secara seimbang antara pekerjaan serta kehidupan pribadinya (Saputra, 2021). Dengan kata lain, keseimbangan kerja-kehidupan adalah kemampuan untuk mempertahankan alokasi waktu yang positif dan seimbang antara kehidupan profesional dan pribadi. Seorang karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam kemampuannya menangani tuntutan posisi mereka tanpa merasa terbebani jika mereka mampu mencapai keseimbangan ini. Pada hal ini dapat membantu mereka untuk lebih siap menerima tanggung jawab yang lebih besar dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif. Selain itu keseimbangan juga berhubungan dengan penurunan tingkat stres dan depresi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menciptakan target organisasi. Namun, apabila pegawai tidak dapat mencapai *work life balance*

terdapat konsekuensi yang terjadi seperti berkurangnya kinerja pada tempat bekerja.

Berdasarkan wawancara dari beberapa pegawai salah satu yang dihadapi pada *work life balance* seperti bekerja dalam sistem shift yang sering jadwalnya berubah-ubah, dimana pegawai sulit untuk merencanakan kegiatan bersama keluarga. Oleh karena itu, maka *work life balance* sangat diperlukan dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shakila (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohmah, 2022) *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mas Nusantara Kediri. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gultom, 2023) *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan seringkali meminta tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, disisi lain perusahaan juga seharusnya memperhatikan fleksibilitas kerja bagi pegawainya, terutama dalam kehidupan pribadi mereka, seperti kehidupan yang sangat penting bagi tenaga kerja wanita. Keikutsertaan wanita dalam dunia kerja terutama yang sudah berumah tangga menyebabkan mereka harus menjalankan dua peran sekaligus, yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja. Pada peran ganda seringkali timbul konflik antara tugas dua peran tersebut. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dan urusan keluarga pada akhirnya dapat menyebabkan *work family conflict*.

Apsari (2024) menyatakan *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk masalah yang dirasakan oleh pegawai, yaitu tekanan peran antara pekerjaan dengan keluarga. Indikator yang terdapat yaitu tekanan kerja, konflik komitmen, dan tanggung jawab. Adanya *work family conflict* pada pegawai yang tidak ada solusi dapat mengakibatkan pada stres kerja sehingga kinerja pegawai menurun.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai, *work family conflict* dikarenakan seorang pegawai yang memiliki tanggung jawab ganda yang membagi waktu dan juga energi antara pekerjaan dan keluarga, pada hal dapat menyebabkan suatu konflik jika pegawai merasa tidak dapat menjalankan kedua peran tersebut. Searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Nur, 2021) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian yang dilakukan (Salsabila, 2024) *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadhilah, 2020) menyatakan bahwa secara parsial *work family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang.

Selain *work life balance* dan *work family conflict*, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Lebih lanjut, stres kerja yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi oleh konflik. (Fadhilah, 2020). Stres kerja merupakan suatu kondisi kurang menyenangkan yang dihadapi oleh pegawai dalam mengerjakan tugas yang dibebankan dari pimpinan. Untuk memberikan perawatan pasien, petugas rumah sakit bergantian shift saat bekerja 24 jam. Terdapat masalah karyawan, seperti gangguan tidur (60–80%), masalah

kesehatan psikologis dan fisik, serta kesulitan kehidupan sosial dan keluarga, sebagian besar disebabkan oleh kerja shift (Alwani, 2020). Pada hal ini menggambarkan bagaimana adanya konflik antara kewajiban pekerjaan atau tanggung jawab dalam kehidupan rumah tangga yang seringkali membebani pada wanita. Akibatnya stres muncul sebagai reaksi terhadap kesulitan dalam menyeimbangkan kedua aspek kehidupan tersebut. Karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja cenderung tidak dapat berkinerja dengan baik, yang mungkin berdampak negatif pada kinerja mereka.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai, stres kerja terjadi dikarenakan pegawai tidak dapat mencapai keseimbangan dalam tuntutan pekerjaan yang tinggi dan peran sebagai ibu rumah tangga. Searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Buulolo, 2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Permana, 2024) menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada gen Z di Kota Denpasar. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pramesti, 2024) bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru wanita SMA Muhammadiyah 1 Sragen.

*Work life balance*, *work family conflict*, dan stres kerja merupakan variabel yang saling berkaitan serta memiliki dampak pada kinerja pegawai ASN wanita. Apabila pegawai mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan lebih mampu dalam mengelola pekerjaan yang dilakukan yang pada nantinya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika

*work life balance* tidak dapat terpenuhi dapat memperburuk *work family conflict* yang akan meningkatkan stres kerja, hal ini tentu mengurangi fokus pegawai dalam melakukan kegiatan kerjanya sehingga kualitas kinerja menurun. Oleh karena itu, penting untuk mendukung ASN wanita agar dapat mencapai kinerja yang optimal di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, instansi pemerintah khususnya Rumah Sakit Umum Daerah dr. Haryoto di Kabupaten Lumajang, perlu mewaspadaai dan tanggap terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Instansi pemerintah daerah dituntut untuk mengembangkan rencana peningkatan kinerja pegawai agar efektif dan efisien dalam bekerja, serta menciptakan kepuasan bagi masyarakat dan pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work life balance*, *Work family conflict*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai ASN Wanita RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang”

## **1.2 Batasan Masalah**

Untuk memudahkan pemahaman, perlu ditentukan Batasan-batasan agar fokus penelitian tetap terjaga dan terhindar dari penyimpangan. Berikut adalah beberapa Batasan masalah yang terkait dengan penelitian ini:

- a. Penelitian dilakukan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini hanya difokuskan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *work family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang sehingga hasil



penelitian ini hanya dapat digunakan oleh RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

- c. Penelitian dilakukan pada tahun 2025.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir Program Studi Sarjana Manajemen (S1) Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang dalam rangka mengetahui pengaruh *work life balance*, *work family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja ASN wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang, serta memberikan manfaat teoritis dalam memperluas pemahaman tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Para akademisi diharapkan dapat menemukan inspirasi dan wawasan dari studi ini untuk penelitian selanjutnya. Studi ini juga diharapkan dapat memecahkan masalah dan menghasilkan solusi baru untuk masa depan, yang berhubungan dengan *work life balance*, *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu sektor manajemen lebih memahami dan mengembangkan sumber daya manusia, khususnya pada pengaruh *work life balance*, *work family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

### 3. Bagi Instansi Terkait

Studi ini diharapkan dapat menghasilkan ide dan menjadi standar untuk mengevaluasi dan meningkatkan manajemen kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan perhatian lebih besar terhadap berbagai variabel yang mungkin mempengaruhinya, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi.

