

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pekerjaan dan kehidupan pribadi di masa sekarang selalu terhubung selama 24 jam. Hal ini karena instansi harus tetap beroperasi walaupun pegawai sedang libur atau tidak hadir di tempat kerja. Sehingga pegawai menganggap bahwa memisahkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan adalah sesuatu hal yang tidak memungkinkan. Mengutip sebuah artikel tentang *Work-life integration* yang hadir sebagai solusi dari situasi saat ini dimana pegawai mampu memadukan kewajiban pribadi dan profesional menjadi satu (Pegaw.ai, 2023). *Work-life integration* memberikan fleksibilitas untuk mengatur jadwal dan tanggung jawab melalui cara yang lebih fungsional supaya menghasilkan rasa kepuasan tinggi dalam setiap aspek kehidupan pegawai dan memungkinkan terjadinya interaksi setiap saat. Kemudian diperkuat dengan definisi yang dipaparkan oleh Rachmawati & Santoso (2021) bahwa *work-life integration* adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan secara keseluruhan menyatukan dan mengkolaborasikan waktu bekerja dan waktu kumpul bersama keluarga ataupun teman.

Menurut Henneman dkk (2022) Pandemi COVID-19 yang sempat mewabah di seluruh dunia dengan kurun waktu hampir dua tahun lamanya juga berperan sebagai pemicu munculnya pola kerja baru *work-life integration*, hal tersebut yang menjadi pendorong bagi sebagian pegawai untuk membangun tingkat baru integrasi kehidupan kerja dengan menemukan

cara agar tetap inovatif dengan waktu yang efisien dan tetap produktif. Mengutip artikel dari Mindtera (2022) menggabungkan dan tidak memberikan batasan pada kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai, memberikan kebebasan memilih waktu untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan waktu yang bisa disesuaikan untuk keperluan mereka, pegawai bisa memenuhi kebutuhan pribadi selama jam kerja dan sebaliknya. Contoh penerapan *work-life integration* diantaranya ketika pegawai mampu menyelesaikan urusan keperluan rumah tangga saat melakukan panggilan konferensi atau membawa anak-anak ke tempat kerja ketika anak sedang libur sekolah dan sebagainya (Linov HR, 2022).

Rachmawati & Santoso (2021) juga memaparkan bahwa akibat dari ketidakberdayaan pegawai dalam pengaplikasian *work-life integration* dengan proporsional diperkirakan mampu memicu terjadinya perasaan tertekan ketika bekerja yaitu dapat berupa kewalahan maupun kesulitan dalam menghadapi situasi yang lebih krusial jika dipadankan dengan pola kerja keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-life integration* yang para pegawai terapkan adalah sebuah usaha dalam menggabungkan secara mandiri keperluan pribadi dengan keperluan profesional kerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jena dkk (2021) Kesadaran diri pada dasarnya adalah langkah pertama menuju *work-life integration*. Oleh karena itu kesadaran diri yang tinggi akan memungkinkan pegawai untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan dengan lebih baik serta peran, tanggung jawab dan prioritas pegawai akan berkembang. Kesadaran diri

tersebut akan memungkinkan pegawai dalam menerima bahwa pekerjaan dan kehidupan secara berdampingan dan bukan persaingan.

Penelitian Yussof & Ibrahim (2020) menemukan hasil bahwa *work-life integration* mempengaruhi penggabungan pekerjaan dan aktivitas pribadi terutama pada ranah pekerjaan dan ranah kehidupan. Oleh sebab itu untuk mengurangi terjadinya konflik permasalahan di kehidupan dan pekerjaan maka instansi perlu memperhatikan upaya untuk meningkatkan solusi integrasi kehidupan kerja dan meningkatkan dukungan instansi. Upaya ini membantu pegawai khususnya akademisi untuk terus terpacu maju dalam karir dengan cara meminimalisir konflik karena kegagalan dalam mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan. Studi ini memberikan implikasi penting bagi peningkatan kualitas pegawai didalam sebuah instansi. Oleh sebab itu maka aspek *work-life integration* harus diperhatikan sebagai hal penting untuk mengembangkan organisasi dan menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif. Pengembangan karir yang sesuai dengan tuntutan tanggung jawab terhadap keluarga.

Contoh dari permasalahan yang timbul sesuai dengan kriteria *shift* kerja diantaranya hasil penelitian yang dilakukan oleh Sesrianty & Marni (2021) yang menemukan bahwa kebanyakan perawat RSUD Adnaan WD Payakumbuh yang paling banyak mengalami kelelahan adalah pegawai yang masuk pada jam *shift* kerja pagi. Kemudian diperkuat dengan penelitian dari Safitrie & Ardani (2013) mengenai gambaran kualitas tidur pada perawat *shift* yang bekerja di unit rawat inap yang sebagian besar memiliki kualitas tidur

yang buruk. Terdapat perbedaan stres kerja pada pegawai dengan *shift* pagi, siang dan malam secara signifikan perawat dengan *shift* pagi memiliki tingkat stres yang lebih jika dibandingkan dengan *shift* kerja siang dan malam pada RSUD Kota Kendari (Sumarto dkk, 2016)

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka *work-life integration* perlu dibahas dan teliti karena berdasarkan pendapat Nadira (2019) kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh perawat maupun pegawai rumah sakit perlu diperhatikan oleh instansi dalam menentukan suatu kebijakan. Pelayanan jasa rumah sakit dengan sistem kerja *shift* dan waktu operasional 24 jam tentunya akan berdampak pada kehidupan pribadi pegawai rumah sakit. Instansi perlu memperhatikan tingkat kehidupan kerja pegawai agar konflik yang dimiliki pegawai rumah sakit dapat di minimalisir. Saftarina & Hasanah (2014) berpendapat bahwa saat ini semua negara melaksanakan operasional secara terus menerus sehingga waktu kerja bukan lagi menjadi masalah dalam suatu industri. Instansi memiliki kebijakan sendiri mengenai waktu kerja, misalnya pembagian waktu kerja atau *shift* kerja yang diterapkan agar dapat terus menunjang jam operasional instansi. Pembagian waktu kerja tak jarang menimbulkan efek pada pekerjaan maupun kehidupan pegawai. *Work-life integration* sendiri memiliki kelebihan diantaranya jam kerja yang fleksibel (Kampus Psikologi, 2022).

Rumah Sakit Ibu dan Anak Quratta A'yun dipilih sebagai tempat pelaksanaan penelitian ini. Rumah Sakit Ibu dan Anak Quratta A'yun ialah

bagian dari PT QAMA, PT QAMA sendiri adalah PT Quratta A'yun Meditama Afiat yang merasa perlu untuk ikut mengambil peran dalam upaya membantu penurunan angka kematian ibu dan anak terutama di daerah Kota Samarinda. Oleh sebab itu PT QAMA membangun sebuah RSIA Quratta A'yun yang beralamatkan di jalan Donald Isaac Pandjaitan No. 77, Kelurahan Mugirejo, Kecamatan Sungai Pinang, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Saat ini akreditasi RSIA Quratta A'yun termasuk Rumah Sakit Swasta Tipe C dan KARS (Komisi Akreditasi Rumah Sakit) telah menyatakan bahwa RSIA Quratta A'yun terakreditasi perdana. RSQA mengemukakan bahwa hal ini sebagai bukti dan pengakuan kepada publik mengenai segala pelayanan dan fasilitas yang dimiliki RSIA Quratta A'yun.

Visi yang diberikan RSIA Quratta A'yun sendiri ialah menjadi rumah sakit dengan layanan islami yang unggul. Didasari dengan misi membantu anggota masyarakat untuk hidup sehat, memberikan layanan kesehatan pada anggota masyarakat dan memberikan dukungan terhadap sistem kesehatan nasional dengan menjadi mitra BPJS Kesehatan dan usaha-usaha pelayanan kesehatan yang diselenggarakan pemerintah atau swasta. Selain menerima pasien dengan BPJS Kesehatan rawat jalan dan rawat inap, RSQA memberikan pelayanan poliklinik *obgyn* dan *ginekology*, poliklinik anak, poliklinik penyakit dalam, poliklinik bedah dan poliklinik umum. RSIA Quratta A'yun memiliki *tagline* yaitu “Bekerja adalah ibadah, menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Quratta A'yun senantiasa memberikan pelayanan kesehatan terbaik dengan dilandasi nilai – nilai *transcendental*.”

Berdasarkan pembagian waktu kerja yang dijalankan untuk menunjang operasional RSIA tersebut, penulis terdorong untuk menggali informasi secara lebih mendalam mengenai *work-life integration* pada pegawai yang bekerja di RSIA Quratta A'yun dan seperti apa kondisi *work-life integration* pada pegawai rumah sakit yang menerapkan *shift* kerja. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena penelitian ini melakukan analisa secara deskriptif dengan variabel tunggal yaitu *work-life integration* dan populasi yang digunakan adalah pegawai RSIA Quratta A'yun dengan sampel yang memiliki karakteristik tertentu yaitu bekerja *shift*, berjenis kelamin pria atau wanita, berstatus sudah menikah maupun belum menikah.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah kondisi setelah berakhirnya masa pandemi COVID-19 pada pola kerja *work-life integration* terlebih pada pegawai layanan kesehatan di RSIA Quratta A'yun yang menjalankan pekerjaan dengan kebijakan sistem *shift* kerja sebagai sebuah solusi yang ditetapkan oleh instansi agar dapat terus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan waktu operasional selama 24 jam.

## **B. Rumusan Masalah**

Bersumber dari penjabaran identifikasi yang telah dipaparkan diatas, oleh sebab itu inti permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work-life integration* terjadi di RSIA Quratta A'yun Samarinda?
2. Seberapa tinggi tingkat *work – life integration* pada pegawai rumah sakit yang menerapkan *shift* kerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memperoleh hasil analisis deskriptif yaitu rendah atau tingginya tingkat *work-life integration* pegawai RSIA Quratta A'yun Samarinda.

### **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah informasi yang nantinya akan bermanfaat pada bidang keahlian psikologi industri dan organisasi terutama pada bagian manajemen personalia atau kepegawaian.

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pembelajaran dalam pengimplementasian ilmu pengetahuan pada bidang psikologi, terlebih pada bidang psikologi industri dan organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh instansi sebagai data manajemen rumah sakit yang dapat dipergunakan dalam penyusunan kebijakan terkait sistem kerja maupun

pembagian waktu yang diberlakukan di lingkup Rumah Sakit Ibu dan Anak Quratta A'yun.