

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Perusahaan

Rumah Sakit Medika Dramaga terletak di Jalan Raya Dramaga No.KM. 7,3, RT.01/RW.06, Margajaya, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor, Jawa Barat 16680. RS.Medika Dramaga berdiri diatas lahan seluas 5.210m² dengan No. Sertifikat Tanah/HGB :10.09.05.04.3.00428 Luas Bangunan RS. Medika Dramaga adalah 3.804,92m² dengan IMB No. 645.3.735.BPPTPM.VI/2011 yang beralamat di Jalan Raya Dramaga KM 7,3 Kelurahan Margajaya, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor.

Beberapa hal yang melatar belakangi berdirinya Rumah Sakit Medika Dramaga adalah kebijakan pemerintah yang mendorong pihak swasta berperan dalam pelayanan kesehatan masyarakat kota bogor dan kabupaten bogor Hal ini dipicu oleh peningkatan jumlah penduduk di daerah Bogor Barat yang sangat signifikan serta keterbatasan pelayanan kesehatan umum yang setara dengan hadirnya Rumah Sakit di wilayah Dramaga. RS Medika Dramaga yang berkedudukan di Kota Bogor, yang anggaran dasarnya tertuang dalam Akta Pendirian dengan Akta Notaris, tertanggal 1 Oktober 2010 Nomor 3 Peletakan batu pertama pembangunan RS. Medika Dramaga (RSMD) pada tanggal 11 Agustus 2011. Pada tanggal 10 November 2012 adalah awal dari Operasional RS Medika Dramaga.

Keberadaan Rumah Sakit Medika Dramaga memiliki peran penting dalam dunia kesehatan terutama untuk di daerah bogor barat dan sekitarnya, RS Medika Dramaga berusaha memberikan pelayanan terbaik dari yang baik kepada semua lapisan masyarakat dan memberikan harga yang terjangkau untuk pelayanan Rawat Jalan maupun Rawat Inap serta didukung oleh fasilitas penunjang yang lengkap demi proses penyembuhan pasien agar berjalan dengan baik.

Sejak mulai berdirinya, RS Medika Dramaga telah berkomitmen mengutamakan keselamatan dan memberikan pelayanan yang bersahabat kepada

masyarakat berdasarkan kejujuran dan profesionalisme. Klasifikasi RS. Medika Dramaga adalah tipe C dengan kapasitas tempat tidur 105 TT dengan visi menjadi rumah sakit dengan pelayanan terbaik, terjangkau dan terpercaya di Bogor dan sekitarnya.

1.1.2. Visi dan Misi

1.1.2.1. VISI

Menjadi Rumah Sakit dengan pelayanan terbaik dan terpercaya di Kota Bogor dan sekitarnya.

1.1.2.2. MISI

1. Meningkatkan SDM yang berkualitas secara berkesinambungan.
2. Menyediakan pelayanan spesialisik yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat.
3. Memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan bermutu.
4. Bekerjasama lintas sektoral dengan berbagai instansi secara sinergis untuk menjaga mutu pelayanan.

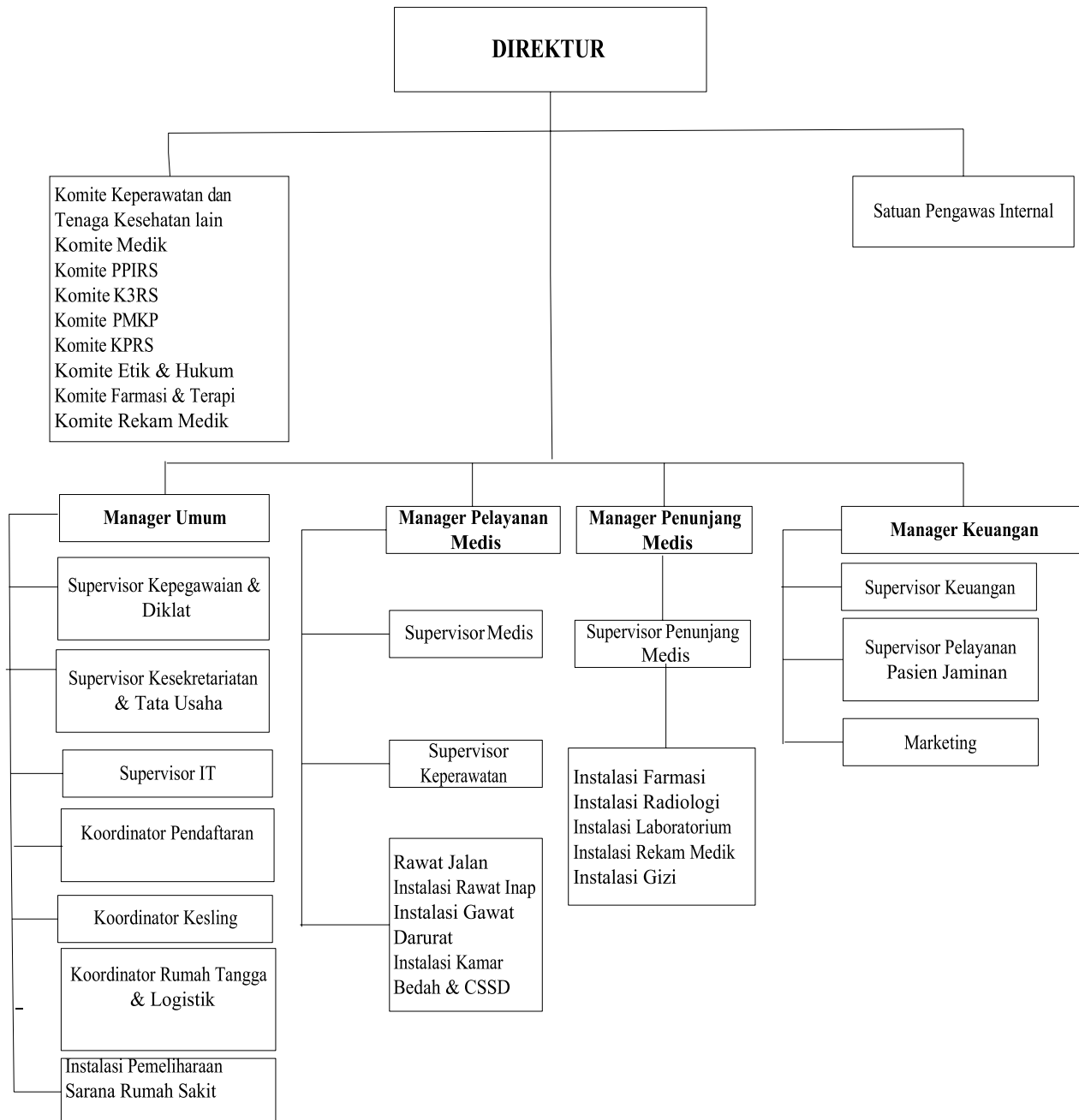
1.1.3. Logo Organisasi

Logo merupakan suatu lambang atau simbol yang mewakili identitas suatu perusahaan atau organisasi untuk mempresentasikan citra sebuah perusahaan agar mudah dibedakan dengan perusahaan lainnya. Pada Gambar 1.1 menunjukkan logo RS Medika Dramaga Bogor yang memiliki arti dengan landasan kemanusiaan, motivasi, jujur, integritas yang tinggi akan mampu meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.



Sumber: Data Internal Perusahaan, 2020

1.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi RS Medika Dramaga

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2020

1.2. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi organisasi atau perusahaan, karena sebuah perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan yang tinggi (Jacobs, 2016). Dengan adanya sumber daya manusia dapat mempertahankan dan mengarahkan perusahaan dalam kondisi atau tuntutan apapun (Hanim, 2016). Keberlangsungan hidup perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Keberlangsungan hidup perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang baik adalah yang memiliki kualitas, kuantitas dan distribusi untuk siap bersaing dalam dunia kerja serta memiliki produktivitas kerja yang baik agar bekerja seefisien mungkin dan mencapai hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi (Praditya, 2018). Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang unggul maka karyawan memberikan kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat mendukung tercapainya target perusahaan.

Untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, manusia merupakan unsur penting yang menjadi pendukung keberlangsungan manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Hal yang bisa dijadikan ukuran berhasilnya keberlangsungan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan penting dan perlu diperhatikan organisasi dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang efektif. Karyawan dengan kinerja yang tinggi pada organisasi akan menguntungkan organisasi (Tentama, 2015).

Setiap tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan akan selaras dengan hasil kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawannya (Putri dan Ardana, 2016). Hasil pencapaian kinerja karyawan yang baik merupakan harapan dari setiap perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu dikelola dengan baik. Daryanto & Bintoro (2017:1) berpendapat bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah dicapai.

Namun dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai kinerja maksimal, setiap karyawan selalu menemukan konflik dalam pekerjaannya. Konflik sebenarnya merupakan proses sosial yang wajar dan tak mungkin dihindari. Beberapa faktor penyebab munculnya konflik dalam organisasi adalah masalah komunikasi, masalah struktur organisasi dan masalah pribadi. Beberapa sumber konflik dalam organisasi diantaranya terdapatnya persoalan status yang tidak selaras dan adanya perbedaan kepentingan. (Sedarmayanti 2017:369)

Disisi lain, keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan semakin hari semakin meningkat. Dalam memenuhi kebutuhan manusia sering kali mereka memiliki rasa tidak puas seiring dengan berjalannya waktu. Hal tersebut menyebabkan kita sering kali menjumpai pasangan suami-istri *dual career*, atau keduanya sama sama bekerja. Hal ini terjadi karena mulai dari dukungan finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian, serta memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar (Akbar, 2017).

Dewasa ini sering terjadi pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* dimana dalam sebuah rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family* dimana pria(suami) dan wanita (istri) sama-sama bekerja. (Retnaningrum *et al.*, 2016) Meskipun sebenarnya tidak ada larangan bagi wanita untuk bekerja, namun ternyata sampai sekarang masih ada masalah yang sering mereka hadapi, khususnya dari dalam keluarga sendiri. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan *dual-career* ini. (Anindita *et al.*, 2019).

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi kepada pria maupun wanita, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas *work-family conflict* pada wanita terjadi lebih besar dibanding pria. Keterlibatan dan komitmen waktu wanita pada keluarga yang didasari tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mengalami konflik dibandingkan wanita lajang yang bekerja (Apperson *et al.*, 2010). Di Indonesia semakin banyak perempuan berkeluarga yang bekerja

diluar rumah, dengan alasan utama mereka (59%) adalah untuk membantu suami menambah penghasilan (Dwiatmaja *et al*, 2012). Sesuai kodratnya sebagai istri dan ibu, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerjamenjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai “*dual career*”. Selain itu, berdasarkan wawancara peneliti dengan Ibu Lusi kepala bagian manajemen sumber daya manusia menyatakan mayoritas karyawan yang dating terlambat adalah karyawan yang sudah berumah tangga.

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2010, jumlah angkatan kerja adalah 107,7 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, jumlah penduduk yang bekerja adalah 104,9 juta jiwa, terdiri dari 66,8 juta orang laki-laki dan 38,1 juta orang perempuan (informasi tematik sensus penduduk 2010 badan pusat statistik). Seiring dengan perkembangan zaman, fenomena wanita bekerja merupakan suatu hal yang biasa. Kita telah mengetahui bahwa saat ini penempatan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan. Aco (2017) menyatakan, semakin banyak perusahaan yang mempercayakan dan memperhitungkan kemampuan perempuan untuk bekerja di berbagai posisi, juga bidang pekerjaan yang sejak awal didominasi para lelaki.

Pada zaman serba modern seperti sekarang ini, tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, bahkan menganggap diri sendiri lebih rendah atau bergantung kepada pria. Sekarang masyarakat menerima kenyataan bahwa wanita menghendaki pekerjaan dan karir yang memuaskan seperti pria. Sumbangan wanita dalam pembangunan ekonomi dapat dilihat dari partisipasi wanita dalam angkatan kerja. Adanya gerakan wanita memasuki dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat maupun dalam keluarga (Retnaningrum *et al.*, 2016)

Dengan adanya tren emansipasi wanita menyebabkan para wanita ingin unggul dalam segi apapun dibanding laki-laki seperti pekerjaan dan lain-lain. Wanita ingin mempunyai karir yang tinggi padahal jika mereka meniti karir yang tinggi mereka akan kehilangan waktu untuk keluarga mereka. (Anindita *et al.*, 2019)

Hal-hal diatas bisa menyebabkan terjadinya terjadinya *work-family conflict* didalam suatu pekerjaan. Dimana terjadi peran ganda yang dimiliki oleh suatu karyawan yaitu perannya dalam perusahaan dan perannya dalam keluarga. Retnaningrum *et al.* (2016) menyatakan bahwa *work-family conflict* terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya.

Tuntutan sebagai suami atau istri yang keduanya bekerja akan meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini akan menciptakan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict* (WFC) (Sugiyanto *et al.* ,2016).Peran ganda yang dimiliki menuntut seseorang untuk dapat seimbang dalam melakukan pekerjaan paran yang satu dengan yang lain termasuk pekerjaan dalam perusahaan dan keluarga.

Semakin banyak peran yang dimiliki oleh seseorang maka semakin banyak pula tanggung jawab dan pekerjaan yang harus dilakukan. Semakin banyak tuntutan kerja dan tanggung jawab terhadap karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami keryawan tersebut. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress). (Tjokro *et al.*, 2015).

Menurut Handoko (2014:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.Untuk itu salah satu dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah mengelola tingkat stres dan menghilangkan tekanan pekerjaan pada karyawan.

Menurut Hasibuan (2012:204) stres ditempat kerja merupakan hal yang biasa dialami oleh para pekerja, sehingga tidak mungkin pekerja untuk terkena

stres, seperti disibukkan dengan beban kerja yang sulit, sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan yang kurang memadai, konflik pribadi dan kelompok, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah-masalah keluarga. Hal-hal tersebut perlu diperhatikan dan evaluasi oleh perusahaan. Sehingga hal-hal yang dapat memicu stres kerja pada karyawan dapat dihindari dengan begitu karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan.

Di era industrialisasi ini, rumah sakit merupakan organisasi yang bergerak sarana penyedia layanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah sakit sebagai institusi penyedia jasa pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna memiliki peran yang sangat strategis untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009; Departemen Kesehatan Republik Indonesia [DEPKES RI] 2009). Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Keputusan Menteri Kesehatan No. 129 Tahun 2008). Dalam pelayanannya, rumah sakit diharuskan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat karena menyangkut kesehatan serta kepentingan bagi orang banyak. Dalam memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat, tentunya tidak terlepas dari kinerja para karyawan didalamnya. Karyawan rumah sakit merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. . Karyawan rumah sakit didominasi sebagian besar oleh tenaga kerja wanita. (Tjokro et al., , 2015)

RS Medika Dramaga sebagai salah satu rumah sakit di Bogor memiliki peran penting dalam dunia kesehatan terutama masyarakat Bogor. Sebagai layanan kesehatan bagi masyarakat tentunya RS Medika Dramaga harus mementingkan pelayanan dan kepuasan pasien. Sejak mulai berdirinya, RS. Medika Dramaga telah berkomitmen untuk mengutamakan keselamatan dan memberikan pelayanan yang bersahabat kepada masyarakat berdasarkan kejujuran dan profesionalisme. Hal itu dibuktikan dengan banyaknya pasien yang berobat di RS Medika Dramaga setiap harinya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Ibu Wati kepala bagian Pendidikan dan Penelitian dan Ibu Lusi kepala bagian Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja pegawai RS Medika Dramaga Bogor, bahwa kinerja karyawan dinilai cukup baik walaupun belum sepenuhnya sempurna. Hal yang paling utama yang harus menunjukkan sikap dan perilaku yang baik adalah pegawai medis seperti dokter, bidan dan perawat. Hal tersebut karena pegawai medis yang memiliki kontak paling lama dengan pasien. Namun karena berkomitmen untuk selalu memberikan yang terbaik untuk pasien, hal tersebut perlu dilakukan evaluasi dan peningkatan secara berkala tentunya. Penilaian kinerja selalu dilakukan kepada setiap individu setiap tahunnya. Berikut adalah data kinerja karyawan RS Medika Dramaga selama tiga tahun terakhir 2017, 2018 dan 2019.

Tabel 1.1 Data Kinerja RS Medika Dramaga 2017,2018 dan 2019

No	Klasifikasi Penilaian	Sub Klasifikasi	2017		2018		2019	
			Bobot	Skor	Bobot	Skor	Bobot	Skor
1	Jabatan		10	6	10	6	10	6
2	Disiplin	Attitude	5	5	5	5	5	5
		Komplain	5	5	5	5	5	5
		Atribut	5	3	5	5	5	3
		Izin	5	3	5	5	5	5
		Alpha	5	5	5	5	5	5
		Tukar Dinas	5	3	5	5	5	5
3	Loyalitas	Lebih dari jam kerja >1776	10	5	10	7	10	5
4	Keterampilan		30	25	30	25	30	25
5	Cuti		10	8	10	8	10	6
6	Absensi		10	6	10	10	10	8
Jumlah			100	74	100	86	100	78

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2020

Dilhat dari tabel hasil data kinerja karyawan RS Medika Dramaga, kinerja karyawan dinilai melalui beberapa klasifikasi penilaian seperti jabatan, disiplin, loyalitas, keterampilan, cuti dan absensi. Hasil menunjukkan terdapat peningkatan hasil kinerja karyawan dari tahun 2017 ke 2018 namun terdapat penurunan kinerja dari tahun 2018 ke tahun 2019. Hal ini menjadi tantangan bagi RS Medika Dramaga untuk mengevaluasi serta meningkatkan kembali kinerja karyawan.

Penulis juga melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan RS

Medika Dramaga termasuk perawat dan karyawan wanita tentang kinerja, bahwa mereka selalu mementingkan kepuasan dan kenyamanan pasien serta memberikan pelayanan atau kinerja yang baik walaupun belum sempurna.

Absensi merupakan salah satu klasifikasi penilaian RS Medika Dramaga yang sangat penting untuk menilai kinerja karyawannya. Bobot yang ditetapkan untuk klasifikasi penilaian absensipun terbilang besar yaitu 10 meskipun tidak lebih besar dari keterampilan yaitu 30. Berikut adalah data kehadiran karyawan RS Medika Dramaga tahun 2019.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan 2019

No	Bulan	Total Jumlah Karyawan	Karyawan yang hadir	Karyawan yang tidak Hadir	Telat ≤ 10 menit	Telat 11-30 menit	Telat 30-60 menit	Telat ≥ 60 menit	Presentase
1	Januari	183	181	2	18	5	3	1	15,84%
2	Februari	185	182	3	22	9	1	2	20%
3	Maret	185	183	2	12	7	6	0	14,59%
4	April	182	180	2	20	7	2	2	18,13%
5	Mei	184	180	4	24	16	5	3	28,26%
6	Juni	186	185	1	15	7	3	1	14,51%
7	Juli	190	188	2	20	11	4	1	18,94%
8	Agustus	190	188	2	15	11	2	1	16,31%
9	September	191	190	1	19	13	2	0	18,32%
10	Oktober	192	190	2	12	8	1	0	11,97%
11	November	192	190	2	4	3	0	0	4,68%
12	Desember	192	189	3	5	2	1	0	5,82%

Sumber: *Sumber: Data Internal Perusahaan, 2020*

Dilihat dari data di tabel 1.2, setiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak hadir atau telat hadir itu menunjukkan tidak ada satu bulan pun dimana seluruh karyawan hadir dan tidak terlambat. Beberapa diantaranya masih terdapat karyawan yang terlambat 30-60 menit bahkan ≥ 60 menit. Walaupun demikian rata-rata presentasi kehadiran pada tahun 2019 sangat baik.

Menurut hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan wanita termasuk perawat dan dokter wanita di RS Medika Dramaga tentang kehadiran, bahwa mereka dalam sebulan sesekali dapat tidak hadir dan terlambat. Sebagian besar menjawab hal ini dikarenakan alasan kondisi mereka yang tidak selalu fit, sakit, serta izin untuk kepentingan keluarga. Mengingat sebagian besar karyawan RS Medika Dramaga adalah wanita dan sudah berkeluarga. Tuntutan pekerjaan

mereka untuk selalu memberikan pelayanan terbaik untuk pasien dan berinteraksi langsung dengan pasien terkadang membuat mereka sedikit tertekan untuk membagi waktu antar pekerjaan dan keluarga. Jam kerja yang seringkali tidak teratur termasuk shift malam berdampak pada stres kerja. Menurut Robbins (2013:134) menyatakan terdapat beberapa dampak yang timbul akibat stres kerja diantaranya gejala fisiologis yaitu dampak terhadap kesehatan, gejala psikologi yaitu ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan. Serta gejala perilaku yaitu perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan. Namun disisi lain, menurut hasil wawancara penulis dengan Ibu Lusi selaku kepala bagian manajemen sumber daya manusia di RS Medika Dramaga, bahwa harapan organisasi adalah tidak adanya terdapat karyawan yang hadir terlambat diatas 30 menit bahkan 30 menit sampai $i \geq 60$ menit. Kedepannya organisasi berharap seluruh karyawan dapat disiplin terkait kehadiran, memberikan alasan yang jelas, pasti dan relevan apabila berhalangan tidak hadir. Serta dapat menghargai waktu dalam bekerja sehingga tidak hadir terlambat mengingat karyawan merupakan ahli kesehatan yang perlu cekatan dalam melayani pasien demi mencapai kinerja maksimal dan kepuasan pasien.

Pernyataan diatas dapat menjadi tantangan bagi organisasi khususnya untuk karyawan RS Medika Dramaga agar memaksimalkan kembali perannya dalam pekerjaan disamping keluarga serta kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai agar dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek- aspek pekerjaan yang sesuai dengan individu pegawai yang dapat berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan perusahaan. Semakin rendah konflik yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya yang menyebabkan semakin rendahnya kinerja karyawan.

Tabel 1.2.3 Preliminary Kinerja Karyawan RS Medika Dramaga (2019)

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Total Score	%	Keterangan
		STS	TS	R	S	SS			
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan standar RS Medika Dramaga	0	0	5	10	15	130	86,67%	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan RS Medika Dramaga	0	10	11	7	2	91	60,67%	Sedang cenderung rendah
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	1	14	15	0	0	74	49,34%	Rendah
4	Saya dapat memanfaatkan sarana prasarana yang ada di RS Medika Dramaga dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	1	16	12	1	0	73	48,67%	Rendah
5	Saya tidak perlu diawasi saat bekerja	1	12	13	4	0	80	53,34%	Sedang cenderung tinggi
6	Saya mampu bersosialisasi dengan karyawan RS Medika Dramaga	0	0	5	6	19	134	89,34%	Tinggi
Total							582	64,67%	Sedang cenderung tinggi

Sumber: data yang telah diolah, 2020

Pada Tabel 1.3 tentang hasil data *preliminary test* yang terkait dengan kinerja karyawan pada RS Medika Dramaga, bahwa hasil yang diperoleh dari 30 responden untuk hasil tingkat kinerja karyawan yaitu sebesar 64,67% yang artinya kinerja karyawan pada RS Medika Dramaga dapat dikategorikan sedang cenderung tinggi. Pada Tabel 1.3 diketahui presentase tertinggi pada kinerja karyawan pada item bersosialisasi dengan karyawan dengan nilai presentase

sebesar 89,34% dengan jumlah orang yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang. Sementara 6 orang menjawab setuju dan 5 orang menjawab ragu. Kemudian tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada RS Medika Dramaga setiap karyawan selalu berkoordinasi dengan baik satu sama lain. Tingkat koordinasi positif sesama karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Rs Medika Dramaga. Dari hasil diatas yang memiliki kinerja karyawan terendah adalah memanfaatkan sarana prasarana yang ada di RS Medika Dramaga dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 48,67% dengan jumlah 1 orang menjawab setuju dari 30 orang responden. Sementara tidak ada yang menjawab sangat setuju dan 12 orang menjawab ragu, 16 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Memanfaatkan sarana prasarana yang ada di RS Medika Dramaga dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tergolong rendah, karena karyawan merasa pekerjaan yang diberikan serta penggunaan sarana dan prasarana oleh pihak rumah sakit sudah dijalankan dengan baik dan harus dilakukan sesuai dengan SOP yang berlaku serta ketentuan dari rumah sakit dikarenakan pekerjaan yang berkaitan dengan pasien sangat tinggi resikonya. Memiliki kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan. Sedangkan ketika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka tidak akan pernah mencapai target pekerjaannya dengan baik yang pada akhirnya dapat menimbulkan sikap atau tingkah laku yang negatif.

Tabel 1.4 Preliminary Work-Family Conflict RS Medika Dramaga (2019)

No	Pertanyaan	Jumlah Responden					Total Score	%	Keterangan
		STS	TS	R	S	SS			
1	Jadwal pekerjaan saya sering bertabrakan dengan waktu keluarga	1	1	3	21	4	116	77,34%	Sedang cenderung tinggi

(bersambung)

(sambungan)

2	Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja	2	6	11	6	5	96	64,00%	Sedang cenderung tinggi
3	Tuntutan pekerjaan membuat saya tidak tenang dirumah	1	9	11	9	0	88	58,67%	Sedang cenderung tinggi
4	Pekerjaan saya kerap kali membuat saya kesulitan menjalankan kewajiban untuk keluarga saya	0	6	16	8	0	92	61,34%	Sedang cenderung tinggi
5	Keharmonisan keluarga mempengaruhi produktivitas saya dalam bekerja	0	6	11	10	3	100	66,67%	Sedang cenderung tinggi
6	Karena sering mendapat pekerjaan mendadak seringkali saya harus menunda rencana pribadi saya.	1	12	13	4	0	80	53,34%	Sedang cenderung tinggi
Total							492	66,67%	Sedang cenderung tinggi

Sumber: data yang telah diolah,2020

Pada Tabel 1.4 tentang hasil data *preliminary test* yang terkait dengan *Work-Family Conflict* pada RS Medika Dramaga, bahwa hasil yang diperoleh dari 30 responden untuk hasil tingkat *Work-Family Conflict* yaitu sebesar 66,67% yang artinya *Work-Family Conflict* pada RS Medika Dramaga dapat dikategorikan sedang cenderung tinggi. Pada Tabel 1.4 diketahui presentase tertinggi pada *Work-Family Conflict* pada item jadwal pekerjaan saya sering bertabrakan dengan waktu keluarga dengan nilai presentase sebesar 77,34% dengan jumlah orang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang. Sementara 21 orang menjawab setuju dan 3 orang menjawab ragu. Kemudian 1 orang menjawab tidak setuju dan 1

orang menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada RS Medika Dramaga setiap karyawan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga. Tingkat memiliki waktu luang dengan keluarga akan meningkatkan *Work-Family Conflict* pada RS Medika Dramaga.

Dari hasil diatas yang memiliki *Work-Family Conflict* adalah karena sering mendapat pekerjaan mendadak seringkali saya harus menunda rencana pribadi saya sebesar 53,34% dengan jumlah 4 orang menjawab setuju dari 30 orang responden. Sementara tidak ada yang menjawab sangat setuju 13 orang menjawab ragu, 12 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Sering mendapat pekerjaan mendadak seringkali harus menunda rencana pribadi di RS Medika Dramaga tergolong sedang cenderung tinggi, karena karyawan merasa pekerjaan yang seringkali mendadak dikarenakan pekerjaan yang berkaitan dengan pasien sangat tinggi resikonya. Memiliki tingkat *Work-Family Conflict* yang tinggi akan berpengaruh pada pekerjaan yang karyawan lakukan. Sedangkan tingkat *Work-Family Conflict* akan berpengaruh baik pada pekerjaan yang karyawan lakukan serta karyawan akan berkontribusi yang baik pada perusahaan dan menyeimbangkan masalah keluarga dengan masalah pekerjaan.

Tabel 1.5 Preliminary Stres Kerja RS Medika Dramaga (2019)

	Pertanyaan	Jumlah Responden					Total Score	%	Keterangan
		STS	TS	R	S	SS			
1	Saya sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap sosial.	15	8	6	0	1	54	36%	Rendah
2	Kondisi lingkungan pekerjaan kurang mendukung untuk bekerja	3	3	16	5	3	92	61,34%	Sedang cenderung tinggi
3	Saya sulit bekerja sama dengan kelompok kerja saya	1	1	5	13	10	120	80%	Tinggi

(bersambung)

(sambungan)

4	Saya merasa tertekan dalam bekerja ketika pekerjaan menumpuk	2	0	6	5	17	125	83,34%	Tinggi
Total							460	61%	Sedang cenderung tinggi

Sumber: data yang telah diolah,2020

Pada Tabel 1.5 tentang hasil data *preliminary test* yang terkait dengan stres kerja pada RS Medika Dramaga, bahwa hasil yang diperoleh dari 30 responden untuk hasil tingkat stres kerja yaitu sebesar 61% yang artinya stres kerja pada RS Medika Dramaga dapat dikategorikan sedang cenderung tinggi. Pada Tabel 1.5 diketahui presentase tertinggi pada stres kerja pada merasa tertekan dalam bekerja ketika pekerjaan menumpuk dengan nilai presentase sebesar 83,34% dengan jumlah orang yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang. Sementara 5 orang menjawab setuju dan 6 orang menjawab ragu. Kemudian tidak ada yang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada RS Medika Dramaga setiap karyawan merasa tidak sanggup mengerjakan pekerjaan-pekerjaan secara mendadak dan dengan kuantitas yang melebihi target. Tingkat merasa tertekan dalam bekerja ketika pekerjaan menumpuk akan meningkatkan stres kerja pada RS Medika Dramaga.

Dari hasil diatas yang memiliki stres kerja adalah sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap sosial sebesar 36% dengan jumlah 0 orang menjawab setuju dari 30 orang responden. Sementara 1 menjawab sangat setuju 6 orang menjawab ragu, 8 orang menjawab tidak setuju dan 15 orang menjawab sangat tidak setuju. sulit beradaptasi dengan adanya perubahan terhadap sosial di RS Medika Dramaga tergolong rendah, karena karyawan pada RS Medika Dramaga tentunya karyawan yang telah mampu untuk dapat beradaptasi menghadapi berbagai jenis pasien dan dapat berinteraksi sosial dengan baik dengan pasien. Memiliki tingkat stres kerja yang tinggi akan berpengaruh pada pekerjaan yang karyawan lakukan. Sedangkan tingkat stres kerja yang rendah akan berpengaruh baik pada pekerjaan yang karyawan lakukan serta karyawan akan berkontribusi

yang baik pada perusahaan.

1.3. Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan alur penting dari sebuah proses manajemen di perusahaan untuk menentukan sebuah pergerakan pada organisasi menuju posisi yang diinginkan oleh organisasi pada masa depan. Dengan demikian keberhasilan dari sebuah organisasi ditentukan oleh ketepatan dalam memilih pemberdayaan sumber daya manusia serta memprediksikan kebutuhan untuk masa depan sesuai dengan bisnis yang dijalankan oleh organisasi tersebut. *Work-family conflict* dapat menyebabkan terganggunya keseimbangan peran karyawan antara kepentingan pekerjaan dan kepentingan keluarga. Stres dapat menyebabkan prestasi kerja menurun karena dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan akibatnya prestasi kerja akan menurun. *Work-family conflict* dan stres yang dialami dan kepuasan kerja yang dirasakan adalah dua kondisi yang saling berkaitan tetapi sekaligus berperan pada kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, karena ketiga kondisi tersebut menjadi suatu kondisi yang kompleks antara *work-family conflict* stres manusia, dan kinerja yang diberikan.

RS Medika Dramaga Bogor adalah fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat, upaya kesehatan memiliki peran penting dalam dunia kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Permasalahan yang dialami RS Medika Dramaga Bogor saat ini adalah ketidakseimbangan peran ganda yang dimiliki karyawan dikarenakan sebagian besar karyawan merupakan wanita yang sudah menikah atau sudah pernah menikah yang menyebabkan stres dalam pekerjaannya dan berdampak pada kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan RS Medika Dramaga?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RS Medika Dramaga?
3. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di RS Medika Dramaga?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan RS Medika Dramaga
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RS Medika Dramaga
3. Mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RS Medika Dramaga

1.5. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini memiliki kegunaan yang sangat bermanfaat untuk berbagai aspek di antaranya:

1.5.1. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu yang bermanfaat dan referensi tentang bahasan *work-family conflict*, stres kerja dan kinerja.

1.5.2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan *workfamily conflict*, stres kerja dan kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka memuat teori-teori mengenai *work-family conflict* dan kinerja karyawan

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi kerangka pemikiran, subjek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan, hasil analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dari serangkaian pembahasan tugas akhir serta saran-saran