

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 dijelaskan bahwa pengertian kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

Pengertian sehat menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO dalam Sandjaya, 2018) yaitu suatu keadaan dimana tidak hanya terbebas dari penyakit atau kelemahan, tetapi juga adanya keseimbangan antara fungsi fisik, mental, dan sosial. Sehingga pengukuran kualitas hidup yang berhubungan dengan kesehatan meliputi tiga bidang fungsi yaitu: fisik, psikologi (kognitif dan emosional), dan sosial. Sampai saat ini faktor penyebab turunnya kualitas hidup pada manusia baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama belum diketahui secara pasti. Masalahnya antara lain sulitnya melakukan penelitian terhadap manusia untuk mencari hubungan sebab-akibat. Diakui masalahnya sangat kompleks dan banyak faktor (multifaktorial) yang berpengaruh terhadap kualitas hidup manusia.

Dalam rangka mewujudkan status kesehatan masyarakat yang optimal, maka berbagai upaya harus dilaksanakan, salah satu di antaranya ialah menyelenggarakan pelayanan kesehatan, Hal ini merupakan bagian yang harus dilakukan agar dapat mengendalikan jumlah kasus. Puskesmas harus mampu mengelola, memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan

efisien dalam memutus mata rantai penularan, baik di level individu, keluarga dan masyarakat (Kemenkes RI dalam Yulianti dkk, 2022).

Keberhasilan puskesmas dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. SDM yang seimbang antara upaya kuratif dan upaya promotif dan preventif. SDM di layanan kesehatan (tenaga kesehatan dan nonkesehatan) merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan tenaga kesehatan dalam menjalankan aktivitasnya. Tenaga kesehatan termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDM harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar (Kemenkes RI dalam Sayati, 2021).

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 161/Menkes/Per/I/2010). Tenaga kesehatan merupakan pemberi layanan

kesehatan utama bagi masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dan memiliki keahlian (UU no 34 tahun 2014, tentang tenaga kesehatan).

Stefanie dkk (dalam Mulyana dkk, 2022) menjelaskan bahwa pegawai yang menghadapi dua peran dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan tidak tercapainya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan atau biasa disebut dengan tidak tercapainya *work life balance*. Bhumika (Mulyana dkk, 2022) menyebutkan bahwa wanita atau ibu yang paling terganggu pola kerjanya, sehingga wanita lebih memiliki potensi yang besar mengalami kesulitan dalam mencapai *work life balance*. Menurut Parkes & Langford (dalam Asari, 2022) menyatakan bahwa *work life balance* menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain.

Menurut Ayuningtyas dan Septarini (dalam Mulyana dkk, 2022) *work life balance* tidak berjalan sendiri, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya *work life balance* diantaranya adalah dukungan sosial, dukungan dari keluarga, kepribadian individu, orientasi kerja, jenjang karir, dan iklim organisasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi variabe *work life balance*. Menurut Litwin dan Stringer (dalam Indrasari, 2017) mendefinisikan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dipersepsi dan merupakan pengaruh dari subjektif, sistem formal, gaya informasi *managers*, dan faktor-faktor lingkungan

lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan tertentu.

Ashkanasy, dkk (dalam Nugraha dkk, 2017) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi yang dikombinasikan, persepsi umum, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Berdasarkan faktor-faktor diketahui bahwa iklim organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam *work life balance*, iklim organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam memastikan *work life balance* pada individu (Buyukyilmaz & Ercan dalam Mulyana dkk, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada Kepala Puskesmas di Puskesmas Kuranji pada tanggal 04 April 2023 mengatakan bahwa banyaknya pegawai di Puskesmas khususnya yang sudah menikah mengalami kesulitan dengan adanya pergantian shift kerja, hal tersebut membuat pegawai keteteran, seperti pegawai mendapatkan shift diwaktu yang bertepatan dengan jam pulang sekolah anak dan makan siang anaknya. Pegawai kewalahan dalam membagi waktu disaat dua hal harus dilakukan secara bersamaan di satu waktu. Hal ini sering kali membuat pegawai terlambat datang ke puskesmas. Beberapa pegawai yang sudah menikah mengatakan pergantian shift ditempat kerja membuat pegawai keteteran karena banyak pegawai yang mendapatkan shift kerja bertepatan dengan jadwal anaknya pulang sekolah, pegawai juga mengatakan bahwa pegawai harus melaundry semua baju dirumah karena sibuk bekerja, dan pegawai juga hampir setiap hari makan, makanan siap saji atau membeli makanan

melalui aplikasi online karena pegawai tidak sempat memasak dirumah, karena pegawai kesulitan membagi waktunya antara bekerja dan waktu untuk mengurus rumah tangga. Pegawai mengatakan bahwa pekerjaan pegawai yang banyak menghabiskan waktu pegawai dari pagi hingga sore hari bahkan pegawai juga lembur membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dirumah, sehingga banyak pekerjaan dirumah yang terbengkalai seperti rumah yang tidak di pel, kain gosokkan yang menumpuk, keluarga makan dengan makanan siap saji.

Beberapa pegawai mengatakan bahwa ketika pegawai bekerja dalam keadaan pegawai mengalami permasalahan keluarga dan bertemu dengan rekan kerja yang membuatnya tidak nyaman seperti sedang konflik mengenai pekerjaan, pegawai mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya di tempat kerja merupakan tanggung jawabnya untuk diselesaikan, namun tanggung jawab pegawai ditempat kerja membuat pegawai kesulitan untuk membagi waktunya dengan pekerjaannya dirumah. Pegawai juga mengatakan bahwa ketika pegawai mengalami permasalahan didalam rumah tangga, pegawai tidak mendapatkan dukungan ditempat kerjanya seperti tidak ada rekan kerjanya yang menyemangati agar pegawai bisa menghilangkan rasa sedih, kesal, dan marahnya. Sehingga hal tersebut membuat pegawai merasa tidak diterima dengan baik dilingkungan tempat kerjanya, karena ketika menghadapi permasalahan dirumah pegawai dibiarkan sendiri tanpa adanya nasehatan dari rekan kerjanya. Pegawai juga mengatakan bahwa pegawai tidak mendapatkan kehangatan ditempat kerja seperti rasa kekeluargaan atau rasa memiliki rekan kerja yang saling mendukung, namun

pegawai mengatakan dalam bekerja pegawai dan rekan kerjanya seperti memiliki persaingan yang membuat timbulnya konflik dalam bekerja.

Penelitian tentang iklim organisasi dengan kepuasan kerja pernah dilakukan oleh Ety Susanty pada tahun (2012) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Work Life Balance* Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka”. Penelitian lainnya dilakukan oleh Damara Restu Utami, Tritjahjo Danny Soesilo, dan Yustinus Windrawanto pada tahun (2019) dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan PT Trimegah Cipta Mandiri Kota Salatiga”. Adapun yang membedakan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu adalah tempat dan tahun dilakukannya penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian-penelitian yang terdahulu karena adanya tingkat kesamaan pada salah satu variabelnya. Adapun perbedaannya adalah terletak pada variabel dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada pegawai wanita yang sudah menikah di Puskesmas Kuranji Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada pegawai wanita yang sudah menikah di Puskesmas Kuranji Kota Padang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada pegawai wanita yang sudah menikah di Puskesmas Kuranji Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri dan organisasi serta menerapkan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh ahli-ahli sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan *work life balance* pada pegawai di Puskesmas Kuranji, serta dapat membantu meningkatkan *work life balance*.

b. Bagi Pihak Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Puskesmas Kuranji agar dapat memperbaiki iklim organisasi pegawai, sehingga dapat membantu mengingatkan *work life balance* pegawai yang bekerja di Puskesmas.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat dikembangkan lebih lanjut untuk peneliti lainnya dan penelitian sejenis atau dengan fenomena yang berbeda.