

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Sebagai upaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan *output* yang maksimal berupa produk jasa dalam meningkatkan pelayanan kesehatan. Pegawai dipandang sebagai aset dan bahkan merupakan investasi penting bagi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga ahli yang terampil.

Peran pegawai yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan mengendali seluruh aktivitas organisasi memerlukan motivasi untuk dapat bekerja dengan optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Chandra & Syardiansah (2021) menyatakan motivasi sebagai suatu keinginan awal yang dapat memberikan dorongan dari dalam diri seseorang demi mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk suatu tujuan. Lebih lanjut Balbed & Sintaasih (2019) mengemukakan motivasi adalah keinginan dengan segala daya upaya semangat dalam bekerja, mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efisien dan berintegrasi guna mencapai kepuasan kerja, dan motivasi merupakan alat terbaik untuk mencapai hasil yang terbaik.. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, diantaranya *work life balance*, *bournot* dan *mental health*.

Work life balance sejak lama telah menjadi perbincangan organisasi/perusahaan sebagai faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan-kerja berarti bahwa seseorang merasa puas dengan peran pekerjaan, rumah, dan kehidupan pribadi mereka dalam hal waktu dan upaya mental, serta tidak ada konflik antara dua atau lebih dari peran yang sedang mereka jalani Wijaya, (2020). Hasil penelitian (Wijaya, 2020) menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT Mayora Indah, namun pada penelitian Ngalimun *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. Kedua penelitian tersebut menunjukkan belum konsistennya pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja.

Selain *work life balance*, *burnout* juga menjadi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. *Burnout* atau kejenuhan kerja merupakan keadaan jiwa dan raga yang sangat *drop* yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat banyak tuntutan Rudyanto, A R, et al., (2021). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Kleiber & Ensman dalam Wirati *et al.*, (2020) menyebutkan bahwa dalam 2.496 publikasi mengenai *burnout* di Eropa, menunjukkan 90% *burnout* dialami oleh pekerja kesehatan dan sosial, 32% dialami oleh guru (pendidik), 43% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja bidang hukum dan kepolisian, serta 2% dialami oleh pekerja lainnya. Lebih lanjut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirati *et*

al., (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan Ningsih (2017) menyebutkan bahwa perawat yang terkena *burnout* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Burnout sangat erat kaitannya dengan *mental health* atau kesehatan mental. Disamping itu *mental health* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Isu kesehatan mental menjadi perbincangan hangat secara global sejak pandemik Covid-19. Menurut WHO dalam Kotera *et al.*, (2019) menyatakan keadaan pikiran seseorang sehat jika ia mampu menyadari potensinya, mengatasi stres sehari-hari, bekerja secara efektif, berkontribusi pada masyarakat, dan mengatasi masalah dan tekanan hidup dengan baik. Saat ini prevalensi orang yang menderita gangguan mental sangat tinggi di dunia. Namun, jumlah orang yang menerima terapi okupasi masih rendah berkisar 10% (Anisah, 2020). Kotera *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa menurut berita utama industri global melaporkan 30% pekerja mengambil cuti dari pekerjaan karena masalah kesehatan mental, tetapi 60% nya tidak memberitahukan bahwa mereka memiliki kesehatan mental yang terganggu, bahkan sebagian dari mereka mempertimbangkan untuk bunuh diri. Situasi yang demikian ini jelas sangat mempengaruhi motivasi kerja yang berimbas pada kinerja pegawai. Kondisi tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kotera *et al.*, (2019) dengan hasil penelitian bahwa *mental health* berhubungan dengan motivasi kerja pekerja konstruksi di Inggris.

Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali merupakan Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Kabupaten Boyolali yang memiliki jumlah pegawai baik tenaga medis, tenaga ahli maupun tenaga administrasi sebanyak 339 orang PNS dan 388 orang Non PNS. Dengan jumlah pegawai tersebut tidak menutup kemungkinan tugas yang dihadapi begitu kompleks sehingga faktor-faktor seperti *work life balance*, *burnout* dan *mental health* dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali. Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan di RSPA Boyolali usaha untuk meningkatkan motivasi kerja belum memberikan dampak yang berarti. Fenomena yang ditemukan diantaranya, kesadaran tiap individu untuk melaksanakan tugas masing-masing dengan tepat dan cepat masih sangat rendah; masih sering terjadi keluhan atas kurang nyamannya pelayanan yang diberikan; kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai contoh masih sering terlihat pegawai yang meninggalkan ruang kerja pada jam kerja sehingga pelaksanaan kegiatan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini penting untuk dilakukan agar dapat diketahui *work life balance*, *burnout* dan *mental health* mempengaruhi motivasi kerja pegawai khususnya di RSPA Boyolali.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dalam tesis ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali?
3. Bagaimana pengaruh *mental health* terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian pada tesis ini dibatasi pada variabel motivasi kerja yang ditinjau dari *work life balance*, *burnout*, dan *mental health*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Pihak manajemen Rumah Sakit.

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi motivasi kerja pegawai Rumah Sakit, khususnya RSPA Boyolali yang ditinjau dari variabel *work life balance*, *burnout*, dan *mental health*.

2. Masyarakat umum

Sebagai referensi dan wacana yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah :

1. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali.
2. Menganalisis pengaruh *burnout*, terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali.
3. Menganalisis pengaruh *mental health* terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab pertama merupakan pendahuluan yang menguraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, manfaat yang diharapkan, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah landasan teori, yang menguraikan mengenai teori-teori yang relevan dan mendukung dalam pembahasan terhadap penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini teori yang digunakan mencakup teori motivasi kerja, *work life balance*, *burnout* dan *mental health*. Bab ini juga menjabarkan mengenai hipotesis dan kerangka penelitian yang dilakukan.

Bab ketiga merupakan metode penelitian, yang memuat uraian mengenai tatacara pelaksanaan penelitian, seperti waktu dan lokasi penelitian, definisi operasional, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

Bab keempat yaitu hasil penelitian dan pembahasan, menguraikan mengenai hasil penelitian dengan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian. Pembahasan menjabarkan mengenai hasil penelitian yang dibandingkan dengan teori-teori dari jurnal penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Bab kelima merupakan kesimpulan dan saran, yang menjabarkan mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

