

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kapasitas personal memiliki keterbatasan dari aspek fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian. Namun, kebutuhan manusia tidak memiliki batas dan upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dipadukan dengan keterbatasan kemampuan manusia membagi peran, tugas, serta tanggung jawab dalam suatu sistem kerja yang terorganisasi. Manajemen kemudian menjadi ilmu yang berperan mengatur dan mengarahkan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses mengoordinasikan serta mengawasi pekerjaan orang lain agar aktivitas yang dilakukan dapat. Manajer memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui pengaturan orang dan sumber daya yang ada. menghadapi perubahan tidak hanya bertumpu kepada sistem dan teknologi, tetapi pada kualitas sumber daya manusianya juga (Ramadhan & Rachmadsyah, 2023).

Sumber daya manusia merupakan aset sumber daya terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya bahwa investasi terpenting yang bisa dilakukan adalah bidang SDM (Siagian, 2015). Kemampuan dalam mengelola sumber daya manusianya menjadi aspek yang sangat menentukan kesuksesan. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mengatasi tantangan individu di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2017) praktik manajemen sumber daya manusia mendukung kebijakan dan strategi organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan

mendukung perawat. Praktik SDM dianggap sangat penting karena kualitas dan pengelolaan tenaga kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Kualitas personel organisasi sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang bagus agar organisasi mendapatkan individu-individu berkualitas yang sanggup memberikan kontribusi optimal (Prastiwi et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen kerja yang efektif sangat krusial dalam mengatasi berbagai tantangan lembaga. Peran manajer layanan pasien, terutama di rumah sakit rawat inap, sangat meningkatkan kepuasan pasien melalui koordinasi yang efektif antara layanan dan sumber daya (Andriani et al., 2025). Dengan demikian, untuk mendukung tujuan tersebut, kepuasan kerja perawat menjadi faktor krusial yang perlu mendapat perhatian serius karena berperan dalam mendorong peningkatan kinerja serta kontribusi mereka terhadap organisasi.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting karena memengaruhi keberlangsungan dan efektivitas operasional organisasi (Diana et al., 2024). Robbins dan Judge (2017) menjelaskan kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang bersifat positif, yang muncul ketika seseorang menilai berbagai dimensi pekerjaannya dan merasakan kesesuaian antara pekerjaan tersebut dengan harapan, nilai, serta kebutuhan pribadinya. Perawat yang puas akan mengembangkan sikap positif, lebih terlibat secara emosional dengan pekerjaan, serta cenderung menunjukkan perilaku produktif dan konstruktif, seperti membantu rekan kerja dan menjaga kualitas kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan sikap negatif, penurunan motivasi,

hingga kecenderungan untuk menarik diri dari pekerjaan atau bahkan meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas karena pegawai merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan berkembang (Rizqi et al., 2024).

Berbagai penelitian berpendapat bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh berbagai faktor, salah diantaranya persepsi kemampuan personal. *Self-efficacy* merupakan rasa percaya pada diri perawat untuk menjalani peran yang dipercayakan kepadanya, di mana rendahnya *self-efficacy* sering terlihat sebagai kurangnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan (Andre & Santoso, 2022). Individu yang *self-efficacy*-nya tinggi umumnya lebih percaya diri menghadapi tantangan dan memperoleh kepuasan kerja, sedangkan individu yang *self-efficacy*-nya rendah cenderung ragu dan kurang optimal (Apriliyani & Meryawan, 2024). Namun, hasil penelitian menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja, sehingga perlu diteliti lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda. Penelitian Azhari et al (2022), Gea et al (2025) dan Doto (2023) menegaskan *self-efficacy* memiliki pengaruh dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Namun, penelitian Putri dan Frianto (2022) menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja perawat adalah tingkat proporsional waktu antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi individu (Idris & Hasbiah, 2023). *Work-life balance* menggambarkan kemampuan seseorang mengatur tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar

seimbang (Yazid & Husniati, 2023). Organisasi semakin menyadari bahwa keseimbangan ini penting agar pegawai mampu menjalankan peran di dalam dan di luar pekerjaan (Isa et al., 2024). Pegawai yang mampu mengelola keseimbangan antara beban kerja yang diemban dan kebutuhan kehidupan personal umumnya menunjukkan peningkatan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya serta kinerja yang lebih optimal di lingkungan kerja (Zaky, 2022). Penelitian yang dilakukan Pitoyo dan Handayani (2022) Nawarcono dan Setiono (2021) menunjukkan *work-life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Maharani et al (2023) menyatakan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan lingkungan kerja (Rizqi et al., 2024). Kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang mendukung mampu memperkuat kenyamanan dan perasaan positif pegawai saat bekerja (Khairunnisa & Murwaningsih, 2024). Menurut Sedarmayanti (2017) mengklasifikasikan lingkungan kerja dalam dua golongan utama, lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek nyata seperti sirkulasi udara, ruang gerak, keamanan, dan fasilitas kerja, sementara lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan dan suasana psikologis di tempat kerja. Penelitian Dewi dan Ananda (2024) serta Jumani dan Rianto (2023) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Suhartono dan Amalia (2024) menunjukkan

lingkungan kerja ditemukan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada beberapa pengukuran. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan serta memenuhi harapan dan kebutuhan pegawai di lingkungan kerja agar mereka dapat merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya (Yazid & Husniati, 2023).

Peneliti memilih objek penelitian pada RSUD Cideres Majalengka yang berlokasi di daerah Majalengka, Jawa Barat. RSUD Cideres merupakan rumah sakit pemerintah daerah yang berperan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat di wilayah Kabupaten Majalengka dan sekitarnya. Rumah sakit ini dibangun sebagai upaya untuk menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas, terjangkau dan merata seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk dan tuntutan pelayanan publik di bidang kesehatan.

Peneliti sudah melakukan *pra-survey* kepada 10 perawat pada beberapa bagian rawat inap mulai dari kelas dua, satu, dan *VIP* RSUD Cideres, dengan cara wawancara terstruktur. Berdasarkan hasil wawancara *pra-survey* pada variabel *self-efficacy*. Pada pertanyaan pertama mengenai kemampuan menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi, sebanyak sembilan perawat menyatakan setuju, sementara satu perawat menyatakan ragu-ragu, yang mengindikasikan masih adanya sebagian kecil perawat yang belum sepenuhnya yakin terhadap kemampuannya. Pada pertanyaan kedua terkait kemampuan mempertahankan semangat saat menghadapi tantangan, seluruh responden atau 10 perawat menyatakan setuju, menunjukkan konsistensi keyakinan diri dalam menghadapi tekanan kerja. Selanjutnya, pada pertanyaan

ketiga mengenai pentingnya meningkatkan pengetahuan untuk masa depan karier, seluruh responden (10 perawat) juga menyatakan setuju, yang mencerminkan adanya orientasi pengembangan diri yang kuat sebagai bagian dari efikasi diri perawat.

Hasil wawancara pada variabel keseimbangan kerja dan kehidupan personal menunjukkan bahwa proporsional waktu aktivitas pekerjaan serta kehidupan personal belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh perawat. Pada pertanyaan pertama mengenai kemampuan menyisihkan waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan, sebanyak delapan perawat menyatakan setuju, sedangkan dua perawat menyatakan tidak setuju, yang menandakan adanya keterbatasan waktu luang bagi sebagian perawat. Pada pertanyaan kedua terkait keterlibatan dalam kegiatan pribadi atau hobi, hanya enam perawat yang menyatakan setuju, dua perawat menyatakan tidak setuju dan dua lainnya menyatakan sulit melakukannya, menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan masih cukup dominan dalam kehidupan sebagian responden. Namun, pada pertanyaan ketiga mengenai kepuasan terhadap kehidupan pribadi, sebanyak delapan perawat yang menyatakan setuju dan dua perawat menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa meskipun terdapat keterbatasan waktu, sebagian besar perawat masih mampu merasakan kepuasan dalam kehidupan pribadinya.

Pada variabel lingkungan kerja, hasil wawancara menunjukkan adanya beberapa kondisi yang masih perlu mendapat perhatian. Pada pertanyaan pertama mengenai gangguan suara di ruang kerja, hanya empat perawat yang menyatakan setuju, sedangkan enam perawat menyatakan tidak setuju, yang

menunjukkan bahwa gangguan kebisingan masih dirasakan oleh mayoritas responden. Sementara itu, pada pertanyaan kedua terkait pengaruh fasilitas kantor terhadap peningkatan kinerja, sebanyak sembilan perawat yang menyatakan setuju dan satu perawat menyatakan tidak setuju, menandakan bahwa fasilitas kerja secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas. Pada pertanyaan ketiga mengenai dukungan antar perawat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, seluruh responden atau 10 perawat menyatakan setuju, yang mencerminkan adanya hubungan kerja dan kerja sama tim yang cukup baik di lingkungan RSUD Cideres Majalengka.

Hasil wawancara pada variabel kepuasan kerja menunjukkan tingkat kepuasan perawat berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Pada pertanyaan pertama mengenai kepuasan terhadap pekerjaan saat ini, sebanyak enam perawat menyatakan puas, sementara empat perawat menyatakan tidak puas, yang mengindikasikan bahwa tidak semua perawat sepenuhnya merasa puas dengan pekerjaannya. Pada pertanyaan kedua terkait kesempatan pengembangan karier, mayoritas responden (sembilan perawat) menyatakan puas dan hanya satu perawat yang menyatakan tidak puas, menunjukkan persepsi positif terhadap peluang pengembangan diri di organisasi. Selanjutnya, pada pertanyaan ketiga mengenai kepuasan terhadap dukungan rekan kerja, seluruh responden atau 10 perawat menyatakan puas, yang menegaskan bahwa dukungan sosial di tempat kerja menjadi salah satu sumber utama kepuasan kerja perawat.

Perbedaan hasil penelitian mengenai *self-efficacy*, *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan adanya *research gap*. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian lanjutan untuk menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy*, *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cideres Majalengka. Oleh karena itu, peneliti menetapkan topik yaitu **“Pengaruh *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Cideres Majalengka”**

B. Identifikasi Masalah

Dari hasil pengkajian landasan dasar penelitian, peneliti dan informasi yang dihimpun, maka terdapat identifikasi masalah sehubungan dengan penelitian ini, uraian disajikan:

1. Variasi level *self-efficacy* perawat yang berpotensi memengaruhi perbedaan kepuasan kerja, sementara penelitian yang ada menunjukkan hasil yang tidak konsisten.
2. Potensi kesulitan menjaga *work-life balance* akibat sistem kerja shift dan beban operasional tinggi, serta ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
3. Kondisi lingkungan kerja yang belum merata, baik fisik maupun nonfisik serta temuan riset yang beragam peran lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja individu.

4. Kepuasan kerja perawat yang belum optimal, ditandai dengan adanya keluhan terkait tekanan kerja dan pembagian tugas.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

1. Ruang lingkup objek penelitian, difokuskan pada perawat RSUD Cideres Majalengka dan analisis hanya mencakup kondisi perawat di lingkungan rumah sakit tersebut.
2. Variabel penelitian, penelitian mengkaji *self-efficacy*, *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Metode pengumpulan data, data primer diperoleh melalui kuesioner, didukung observasi singkat dan wawancara terbatas sedangkan data sekunder berasal dari dokumen resmi serta literatur ilmiah.
4. Waktu penelitian, dilaksanakan pada tahun 2025–2026, sehingga hasil yang diperoleh menggambarkan kondisi pada periode tersebut.
5. Pendekatan analisis data, teknik analisis menggunakan regresi linier berganda guna memeriksa pengaruh dari variabel bebas dalam kepuasan kerja, secara individual maupun secara kolektif.
6. Populasi serta juga sampel, seluruh perawat RSUD Cideres Majalengka dengan sampel ditentukan menggunakan pendekatan purposive sampling.

D. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka?

2. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka?
4. Apakah *self-efficacy*, *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, penelitian ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, *work-life balance* dan lingkungan kerja secara positif terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Cideres Majalengka.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kontribusi efikasi diri, keseimbangan kehidupan kerja serta lingkungan pada

kepuasan kerja perawat. Selanjutnya, riset ini menguraikan manfaat yang diperoleh.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis berhubungan dengan kontribusi kajian, studi atau pengembangan ilmu pengetahuan terhadap perluasan teori maupun pemahaman yang lebih komprehensif mengenai suatu fenomena. Fokus dari manfaat teoritis bukan pada penerapan langsung, melainkan pada pengembangan wawasan dan pengetahuan ilmiah. Adapun kegunaan teoritis riset ini, yaitu:

a. Bagi pelaksana penelitian

Riset ini memberikan pengetahuan, pemahaman serta pengalaman untuk penulis yang berkaitan mengenai apakah *self-efficacy*, *work-life balance* serta kualitas lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan sekaligus memperbarui literatur akademik yang telah ada. Hasil temuan penelitian ini juga berperan dalam memvalidasi serta memperkuat teori-teori yang memiliki relevansi kepuasan pekerjaan, efikasi diri, keseimbangan pekerjaan serta kehidupan dan lingkungan kerja.

c. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Cideres Majalengka

Penelitian mengenai variabel-variabel yang dikaji ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mengenai pentingnya *self-efficacy*, keseimbangan kehidupan juga dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi rasa puas pada pekerjaan perawat RSUD Cideres Majalengka. Temuan penelitian ini dapat membantu RSUD Cideres dalam mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang berdampak pada kepuasan kerja, sehingga institusi mampu terus meningkatkan kepuasan kerja perawat secara menyeluruh. Secara umum, tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD Cideres telah berada pada kategori baik dan dengan upaya peningkatan yang berkelanjutan, kondisi tersebut berpotensi menjadi lebih optimal.

2. Secara Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan penerapan langsung hasil penelitian untuk meningkatkan efektivitas praktik manajerial serta pengelolaan perawat di organisasi. Riset ini mempunyai kegunaan praktis yang dapat dirasakan, antara lain:

- a. Diharapkan kajian ini bisa meningkatkan kontribusi pengetahuan baru yang berpotensi menjadi rujukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi terkait.
- b. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya mengenai isu yang diangkat.

G. Jadwal Penelitian Skripsi

Jadwal penelitian adalah rencana waktu yang terstruktur dan sistematis yang mengatur seluruh tahapan kegiatan penelitian dari awal hingga akhir. Jadwal penelitian umumnya mencakup beberapa komponen utama seperti tahap persiapan (penyusunan proposal dan perizinan), pengumpulan data, analisis data, penyelesaian penyusunan skripsi dan presentasi hasil penelitian atau sidang skripsi.

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian

No	Tahapan Penelitian	2025		2026					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pengajuan Judul	■	■						
2	Penyusunan Proposal		■	■					
3	Bimbingan Proposal		■	■					
4	Pengajuan Ujian Proposal			■					
5	Seminar Proposal			■					
6	SK Pembimbing				■				
7	Bimbingan Skripsi					■	■	■	
8	Pengolahan dan Analisis Data						■	■	
9	Penyelesaian Skripsi							■	
10	Pendaftaran dan Sidang Munaqasyah								■

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2026)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Struktur penulisan skripsi dalam kajian ini disajikan berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Menjelaskan landasan dasar riset, penentuan masalah, ruang lingkup dan batasan ruang lingkup riset, perumusan masalah, tujuan kajian, kegunaan riset, rencana pelaksanaan penelitian, juga struktur penulisan. Bab ini berfungsi memberikan gambaran umum tentang fokus kajian sekaligus menjelaskan alasan pentingnya penelitian dilakukan.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Menjelaskan konsep dan landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, hasil kajian penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran serta perumusan hipotesis. Bab ini berperan sebagai dasar konseptual dalam proses analisis data dan penyelesaian rumusan masalah.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Menjelaskan metode serta menjelaskan pendekatan penelitian, tipe serta sumber data, populasi dan sampel penelitian beserta teknik pengambilan sampel, prosedur pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data. Bab ini menjelaskan secara terperinci tahapan dan pelaksanaan penelitian.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menjelaskan gambaran umum wilayah penelitian, analisis deskriptif statistik, pengujian dan hasil analisis dan pembahasan. Bab ini menjelaskan bagaimana temuan riset yang sudah dilakukan.

5. Bab V Penutup

Menjelaskan ikhtisar temuan riset yang dilakukan, keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini juga masukan yang direkomendasikan. Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.