

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan lainnya. Menurut Umi Narimawati dan Amanda Bunga Gracia (2020) menyatakan bahwa:

“An organization must define its competitiveness in order to position and able to determine its competitors in the market”.

Karena organisasi dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar dalam mencapai sebuah tujuan, dengan selalu mempertimbangkan dan memperhatikan tantangann-tantangannya, menurut Arjuna Rizaldi (2017) menyatakan bahwa:

“Salah satu tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan keunggulan-keunggulan itu adalah bagaimana perusahaan melalui manajemennya mampu memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimilikinya secara efektif dan efisien serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi, karena perusahaan merupakan suatu sistem yang antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan”.

Sebaliknya jika pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka muncul berbagai masalah yang mengganggu kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Lita Wulantika dan Niesfa Ayuningtias (2020) menyatakan bahwa:

“All business organizations must be prepared to adapt and strengthen itself in order to compete to address the challenges in the future. Human resource management is one of the key factors to get the best performance, because in addition to addressing the problem of skills and expertise, HR management is also obliged to build a conducive behavior of employees to get the best performance”.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik, karena oleh manajemen sumber daya manusia lah masalah skill atau keahlian dan perilaku karyawan dapat diatasi. Dan sumber daya manusia memiliki peran yang sangatlah penting dalam perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Arjuna Rizaldi dan Lita Wulantika (2017) bahwa.

“Faktor manusia di dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, sumber daya manusia pada dasarnya dianggap sebagai penggerak kehidupan suatu organisasi atau perusahaan, sebab walaupun dengan moderennya peralatan atau mesin tanpa adanya sumber daya manusia yang terampil, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan”

Fenomena yang sering terjadi akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan, karena akan berakibat negatif pada perusahaan jika tidak segera di tangani. *Turnover intention* menurut Robbins (2012:38) adalah Perpindahan dapat dipahami sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi. Saeed, Waseem,

Sikandar, dan Rizwan (2014) juga mengungkapkan bahwa *voluntary intention* dan *involuntary turnover* memerlukan biaya pengganti terkait rekrutmen dan seleksi. Setiap perusahaan akan menghadapi *turnover intention* karyawan, beberapa dari mereka meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela.

Salah satu aspek yang menimbulkan *turnover intention* merupakan ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja ialah perasaan tegang, risau, khawatir, stress, serta merasa tidak tentu dalam kaitannya dengan sifat serta keberadaan pekerjaan berikutnya yang dialami karyawan. Dalam perihal *job security* perusahaan butuh buat membuat suatu area kerja yang nyaman serta aman untuk karyawannya. Dengan kata lain *job security* wajib bisa ditingkatkan oleh tiap perusahaan dengan metode kurangi keadaan yang tidak nyaman, membagikan pelatihan tentang *job security* serta membagikan anggapan kepada karyawan tentang *job security* mereka.

Faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* yaitu adanya fenomena yang berkaitan dengan konflik kerja-keluarga. Mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja itu sendiri, keluarga maupun bagi organisasi tempat bekerja, hal tersebut memicu terjadinya konflik.

Menurut Lita Wulantika dan Risma Purnama (2015) menyatakan bahwa:

Conflict will cause the stress that occurs in the life of the company, if not taken seriously will cause significant impact to the company's business goal achievement".

Pernyataan tersebut mengatakan bahwa konflik akan menimbulkan stress yang tentunya akan berdampak kepada tujuan bisnis perusahaan, bahkan akan berdampak juga pada konflik keluarga, karena kurang bisa membagi waktu.

Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa adanya konflik kerja-keluarga dapat berdampak pada *turnover intention*, seperti pada penelitian temuan Yohanes dan Roy (2018) membuktikan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan *turnover intention*. Konflik kerja-keluarga menurut Amstad, Meier, Fasel, Elfering, dan Sammer (2011) adalah suatu bentuk konflik *interrole* (antar peran), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga. Konflik kerja-keluarga yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak dapat dipenuhi secara optimal.

“*Turnover intention* erat hubungannya dengan konflik kerja-keluarga ketika karyawan merasakan beban kerja yang berat kemudian tidak dapat mengelola kehidupan pribadinya dan muncul permasalahan keluarga, maka karyawan cenderung akan meninggalkan pekerjaan diperusahaannya”.

(Riska *et al*, 2020)

Adapun dugaan lain yang mempengaruhi terhadap *turnover intention* selain permasalahan ketidakamanan kerja dan konflik kerja-keluarga, yakni kelebihan beban kerja yang menjadi salah satu masalah yang timbul yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang berdampak pada *turnover intention*. Karyawan yang melakukan *turnover* biasanya karena adanya kelebihan beban kerja (*work overload*) sehingga menyebabkan karyawan mencari perusahaan yang lebih baik dibandingkan perusahaan sebelumnya yang sesuai dengan kapasitas karyawan tersebut. Kelebihan beban kerja yang ada membuat situasi kerja terasa tidak nyaman, karyawan juga takut untuk mengambil keputusan, dan cenderung saling

menyalahkan antar karyawan. Kelebihan beban kerja menyebabkan karyawan mengalami kelelahan kerja fisik dan psikologis yang membawa dampak pada penurunan kinerja. Kelebihan beban kerja yang besar membawa tuntutan yang tinggi bagi setiap karyawan untuk bisa segera dipenuhi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan memicu kondisi emosi atau perasaan negatif, dan oleh karenanya memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Keefektifan organisasi di dalam perusahaan tergantung dari cara bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, maka diperlukan dasar budaya organisasi yang kuat, seperti yang dijelaskan oleh Lita Wulantika (2011) bahwa:

“Budaya yang kuat adalah budaya dimana nilai-nilai dianut dengan kuat, ditata dengan jelas, dan dirasakan bersama secara luas. Budaya yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku. Oleh karena itu, budaya semacam ini dapat berfungsi sebagai pengganti for-malisasi”.

Hal ini yang membuat para atasan sadar bahwa investasi sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi perusahaan dengan banyaknya tenaga pekerja dalam sebuah perusahaan maka perusahaan berlomba-lomba untuk memberi kenyamanan agar terhindar dari keluar masuknya karyawan. Salah satunya adalah perusahaan penyedia jasa kesehatan yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan organisasi yang mengelola jasa kesehatan secara keseluruhan. Di dalam rumah sakit terdapat berbagai profesi didalamnya yaitu profesi medik, paramedik dan profesi non paramedik. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI No 983/MENKES/SK/XI/1992 tentang “Tugas Rumah Sakit pada umumnya adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan hasil mengutamakan

upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara resmi dan terpadu.

Salah satu tenaga kesehatan yang mempunyai kedudukan berarti dalam menggapai tujuan rumah sakit merupakan perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kontribusi yang sangat berarti dalam pelayanan yang terdapat di rumah sakit. Perihal ini membuktikan kalau perawat mempunyai kedudukan berarti untuk tercapainya tujuan dari rumah sakit tersebut. Berdasarkan paparan diatas bahwa perlunya perusahaan berfokus terhadap kepuasan kerja dan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada karyawan yang dapat berpengaruh pada peningkatan *turnover intention* sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Namun demikian, di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung *turnover intention* cukup tinggi. Hal ini diperkuat dengan penelitian survey awal pada perawat honorer rumah sakit melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 1
Survey Awal *Turnover Intention*

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya sering berfikir untuk beralih ke pekerjaan yang lebih baik	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	Frekuensi	12	8	20
		Persentase	60%	40%	100%
3	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan survey awal yang diambil dari 20 responden sebagai sampel maka dapat dilihat bahwa tingkat *turnover intention* di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung yang diduga tinggi yaitu salah satu dari adanya indikasi terhadap perasaan

negatif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan kepada kepala perawat di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung mengenai ketidakamanan kerjanya yang membuat karyawannya memiliki perasaan negatif, disimpulkan sebagai berikut:

Banyaknya karyawan dengan alasan memilih bekerja di tempat lain dan pertimbangan-pertimbangan yang diakibatkan dari rasa ketidakamanan dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang sekarang. Karena perawat honorer tersebut bisa kapan saja diberhentikan sehingga mereka merasa gelisah dan khawatir akan keberlangsungan pekerjaannya. Dan merasa tidak berdaya terhadap peristiwa yang akan datang yang mempengaruhi kerjanya seperti dipecat atau dipindahkan ke unit lain. Untuk karyawan yang masih betahan dan bekerja, ketidakamanan dan ketidakpuasan mereka ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal karena mereka merasa apa yang telah dikerjakan dan yang telah dipertanggung jawabkan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkannya salah satu bentuknya adalah gaji mereka.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada perawat honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 2
Survey Awal Ketidakamanan Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan	Frekuensi	19	1	20
		Persentase	95%	5%	100%
2	Saya merasa pekerjaan saat ini membuat saya nyaman dan aman	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
3	Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecat/dipindahkan ke unit lain	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Serta, hal yang menyebabkan *Turnover Intention* pada perawat di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung yang diduga tinggi yaitu dari indikasi terhadap faktor pekerjaan yang menyebabkan konflik pada keluarga ataupun faktor keluarga yang menyebabkan konflik pada pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan pada beberapa perawat di RSAU dr. Salamun Kota Bandung mengenai *work family conflict*, disimpulkan sebagai berikut:

Karyawan di RSAU dr. Salamun Kota Bandung diduga banyak dari mereka memilih kepentingan pribadi yang tidak dapat dikesampingkan, terutama pada perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak mempunyai kepentingan keluarga yang membutuhkan kehadirannya dan juga kewajibannya sebagai ibu rumah tangga, dan tuntutan keluarga yang mengganggu pekerjaan mereka dikarenakan kurangnya waktu bersama dengan keluarga, terlebih lagi tidak ada pengecualian jam kerja untuk karyawan yang sudah berkeluarga, sering lembur, dan susah meminta izin kepada atasan untuk keperluan keluarga. Alasan lain para perawat memilih meninggalkan perusahaan karena keinginan dari karyawan itu sendiri dikarenakan karyawan tersebut pindah tempat tinggal bersama keluarganya dan telah mendapatkan pekerjaan baru.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada karyawan di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 3
Survey Awal Konflik Kerja-Keluarga

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Kurangnya waktu bersama keluarga	Frekuensi	15	5	20
		Persentase	75%	25%	100%
2	Permasalahan pada keluarga mengganggu pekerjaan	Frekuensi	9	11	20
		Persentase	45%	55%	100%
3	Saya memiliki banyak waktu untuk kumpul bersama dengan keluarga	Frekuensi	6	14	20
		Persentase	30%	70%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Hal lain yang menyebabkan *turnover intention* pada perawat di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung yang diduga tinggi yaitu dari indikasi beban kerja yang berlebihan. Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa perawat di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung mengenai beban kerja berlebih, disimpulkan sebagai berikut:

Perawat di RSAU dr. M. salamun Kota Bandung diduga mengalami beban kerja berlebih dikarenakan oleh sistem kerja *shift*, yaitu sistem kerja yang membagi kelompok perawat berdasarkan waktu kerja yang terdiri dari pagi, sore dan malam hari yang membuat para perawat merasa terbebani akan hal itu dan menjadi salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja karena tekanan waktu yang dirasa karyawan kurang dalam memenuhi tanggung jawab dalam hal pekerjaannya. Dari permasalahan itu juga, dapat mempengaruhi mereka bertahan atau tidaknya pada perusahaan dalam pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada perawat di RSAU dr. M. salamun Kota Bandung melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 4
Survey Awal Kelebihan Beban Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya merasa jam kerja yang diberikan perusahaan cukup untuk menyelesaikan satu pekerjaan	Frekuensi	14	6	20
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya sering merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaan	Frekuensi	8	12	20
		Persentase	40%	60%	100%
3	Saya dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas	Frekuensi	18	2	20
		Persentase	90%	10%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan fenomena, kuesioner survey awal serta wawancara yang dilakukan oleh penulis di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung, perawat di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung masih terdapat perawat dengan perasaan negatif akan pertimbangan-pertimbangan yang diakibatkan dari rasa ketidakamanan dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang sekarang dan merasa tidak memperoleh hak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan karena mereka mengharapkan diberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab mereka. Mengenai hal tersebut bahkan tidak sedikit dari mereka yang tidak ingin membiarkan kepentingan pribadi demi kepentingan pekerjaan diluar jam kerja, karena banyak dari mereka memiliki kepentingan pribadi yang tidak dapat dikesampingkan dan tekanan waktu yang dirasa karyawan kurang dalam memenuhi tanggung jawab dalam hal pekerjaannya sehingga membuat mereka stress di lingkungan kerjanya, maka dari itu kemajuan terhadap pelayanan yang dilakukan oleh para perawat di RSAU dr. M. salamun Kota Bandung menurun, sehingga mereka memilih untuk beralih tempat kerja yang lebih baik dan berniat meninggalkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa perawat, mereka mengharapkan pemimpin yang dapat membawa perubahan pada perusahaannya tersebut, mendapatkan *support* atau semangat untuk dapat memotivasi kerja perawatnya serta menjadi pendengar yang baik sehingga dapat menanggapi keluhan para perawatnya. Alasan terbesar yang diberikan selain beban kerja yang berat adalah urusan keluarga, tidak jarang para karyawan menjadi kekurangan waktu untuk bersama keluarganya. Hal ini menjadikan karyawan tersebut tidak dapat menjalankan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan keluarga secara seimbang sehingga mengakibatkan terjadinya konflik kerja-keluarga yang akhirnya mendorong terjadinya peningkatan *Turnover intention*.

Dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KONFLIK KERJA-KELUARGA, DAN KELEBIHAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA PERAWAT HONORER RSAU dr. M. SALAMUN KOTA BANDUNG)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terdapat pada RSAU dr. M. Salamun di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perawat yang bekerja di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung secara garis besar memiliki permasalahan yaitu merasa khawatir dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerjanya seperti

dipecat atau dipindahkan ke unit lain dan tidak memperoleh hak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan seperti gaji.

2. Perawat yang bekerja di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung khususnya perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak memutuskan meninggalkan pekerjaannya karena memilih fokus terhadap rumah tangga atau karena harus mengikuti suaminya serta tidak ada pengecualian jam kerja untuk karyawan yang sudah berkeluarga, sering lembur, dan sulit meminta izin kepada atasan untuk keperluan keluarga.
3. Perawat honorer yang bekerja di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung selalu timbul rasa jenuh dengan aktivitasnya tersebut. sebab, tanggung jawab berat tetapi kesejahteraan minim dan Sistem kerja *shift*, yaitu sistem kerja yang membagi kelompok perawat berdasarkan waktu kerja yang terdiri dari pagi, sore dan malam hari yang membuat para perawat merasa terbebani akan hal itu.
4. Perawat honorer yang bekerja di RSAU dr. M. Salamun memiliki permasalahan yaitu perawatnya tidak puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan dan dinilai oleh beberapa perawat masih tidak sesuai dengan harapan mereka.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana Ketidakamanan Kerja, Konflik kerja-keluarga, Kelebihan beban kerja dan *Turnover Intention* Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
- 2 Bagaimana Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Secara Parsial Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
- 3 Bagaimana Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap *Turnover Intention* Secara Parsial Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
- 4 Bagaimana Pengaruh Kelebihan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Secara Parsial Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
- 5 Bagaimana Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kelebihan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Secara Parsial Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penyusunan laporan makalah ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel ketidakamanan kerja, Konflik Kerja-Keluarga dan Kelebihan beban kerja terhadap *Turnover Intention* di RSAU dr. M. Salamun yaitu diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Ketidakamanan Kerja, Konflik kerja-keluarga, Kelebihan beban kerja dan *Turnover Intention* Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Secara Parsial Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap *Turnover Intention* Secara Parsial Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kelebihan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Secara Parsial Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kelebihan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Secara Simultan Pada Perawat Honorer di RSAU dr. M. Salamun Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan teoritis

1. Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja, Konflik kerja-keluarga dan Kelebihan beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.
2. Dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

1.5.2 Kegunaan praktis

1. Bagi pihak RSAU dr. M. Salamun

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja para karyawan khususnya terhadap ketidakamanan kerja, konflik kerja-keluarga dan kelebihan beban kerja serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk masa yang akan datang.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain baik itu perusahaan maupun instansi mengenai permasalahan yang bersangkutan dengan perawat yang berpengaruh terhadap kinerjanya.

1.5.3 Kegunaan akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan mahasiswa Unikom atau kampus lain sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah di RSAU dr. M. Salamun yang berlokasi di Jl. Ciumbuleuit No. 203, Ciumbuleuit, Kec. Cicadap, Kota Bandung, Jawa barat 40142.

1.6.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Februari 2020 sampai dengan Agustus 2020.

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																															
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■	■	■	■																												
2	Melakukan penelitian					■	■																										
3	Mencari data							■	■																								
4	Membuat proposal									■	■	■	■	■	■																		
5	Seminar															■	■	■	■														
6	Revisi																			■	■	■	■										
7	Bimbingan																					■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Siding																													■			