

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan fokus utama yang menjadi sasaran organisasi. Hal tersebut bertujuan untuk mencapai visi yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai dan prestasi yang dibuat di tempat kerja serta menjalankan rencana untuk mendapatkan hasil maksimal (Hafee, Yingjun, dan Hafeez, 2019). Soomro dan Breiteneker (2018), dan Pradhan dan Jena (2017) juga mengemukakan pendapat yang sama yaitu kinerja karyawan menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga mampu lebih cepat mencapai tujuan.

Punia dan Kamboj (2013) menunjukkan bahwa karyawan saat ini menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai keseimbangan antara profesionalitas pekerjaan dan kehidupan pribadi karena kurangnya batas antara kehidupan dan pekerjaan. Padahal keseimbangan kehidupan kerja dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kinerja dan mengurangi ketidakhadiran serta menurunkan tingkat *turnover* karyawan. Chan *et al.* (2017), Haider (2018), dan Gounder dan Govender (2018) berpendapat bahwa efek keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki pengaruh yang lebih besar pada kesejahteraan psikologis karyawan karena mempengaruhi interaksi dan kepuasannya terhadap lingkungan dan rekan kerja serta dalam peningkatan performa kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, keterikatan kerja telah menjadi konstruksi yang terkenal baik bagi kalangan ilmuwan maupun praktisi. Kahn (1990) dan Christian *et al.* (2011) menyatakan bahwa keterikatan kerja akan memprediksi peningkatan kinerja karyawan melebihi dan diatas sikap pekerjaan dalam bekerja. Disamping itu, mereka juga menemukan bahwa dukungan awal yang baik dari organisasi dapat menjadi pemicu hubungan antara keterikatan kerja dan kinerja karyawan. Guan dan Frenkel (2018) dan Macey *et al.* (2009) juga menambahkan bahwa karyawan yang terikat kemungkinan akan melakukan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Alfes *et al.* (2013), Latorre *et al.* (2016), Rashid *et al.* (2019) juga menyatakan keterikatan kerja membentuk keyakinan karyawan tentang sifat hubungan pertukaran dengan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya.

Kepuasan kerja menjadi target yang vital karena karyawan yang puas lebih cenderung memiliki kinerja tinggi, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan mengalami penurunan tingkat stres (Steel *et al.*, 2019). Christiana dan Rajan (2014), Siengthai dan Pila-Ngarm (2016) menemukan bahwa ketika karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja, mereka mengalami peningkatan tingkat kepuasan kerja, penurunan tingkat stres, dan peningkatan kinerja. Kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dapat memengaruhi produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pentingnya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada analisis lebih lanjut, komitmen organisasional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Memari *et al.*, 2013). Disamping itu, Markovits (2005), Muallam dan Surimi (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merujuk pada dedikasi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Seseorang yang telah melakukan pekerjaan

dengan baik akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan. Jika menemui hambatan, mereka akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, komitmen organisasional karyawan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, berdasarkan beberapa penelitian yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa kesenjangan penelitian ini berada pada aspek keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja perawat generasi X. Hal ini dikarenakan konsep tempat kerja dan teknologi berubah dengan sangat cepat. Hicken (2020) menyatakan karyawan yang berasal dari generasi X atau generasi yang terlahir antara tahun 1965-1980 akan kekurangan keterampilan sehingga mendapatkan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi seperti pelatihan kerja dan peningkatan pendidikan sehingga pada akhirnya akan memberikan dampak terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya termasuk bagi tenaga keperawatan. Karakteristik ini dapat menyebabkan generasi perawat generasi X memiliki tuntutan keseimbangan kehidupan kerja serta kinerja yang berbeda didalam organisasinya. Menurut Mensik (2007) menambahkan bahwa generasi X adalah generasi yang “malas, banyak menuntut, sinis dan tidak terikat”. Stereotip negatif ini tidak membantu meningkatkan hubungan antar kelompok dan tidak memfasilitasi kerja tim yang diperlukan untuk asuhan keperawatan yang aman. Dibesarkan di era resesi, krisis AIDS, dan model asuhan “lepas tangan”, maka generasi X adalah generasi yang mandiri. Mereka sangat menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan akan sering berganti pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Untuk itu, meningkatkan kualitas keseimbangan kehidupan kerja serta kinerja para perawat generasi X sangat penting untuk diperhatikan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan dan pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional serta kinerja perawat generasi X. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada keilmuan manajemen organisasi dan berdampak positif untuk meningkatkan kualitas kinerja pelayanan perawat.