

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang sangat pesat di era sekarang ini mengakibatkan terjadinya perubahan yang cepat di berbagai seperti perkembangan teknologi informasi, perkembangan sumber daya manusia (SDM), dan lain-lain. Perubahan tersebut mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia untuk mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Instansi atau fasilitas harus bersaing untuk mengimbangi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar tidak ketinggalan dalam persaingan. Aksesibilitas atau pelayanan menjadi kunci penting bagi instansi yang bergerak di bidang jasa, seperti instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam situasi seperti ini instansi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan bagaimana mengelolanya dengan baik. Oleh karena itu diharapkan kinerja yang optimal dari sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut UU No. 44 Tahun 2009 Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan cara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit di Indonesia di bagi menjadi 2 yaitu Rumah Sakit yang di kelola swasta dan Rumah Sakit yang di kelola pemerintah. Sebagian besar tujuan dari RSUD di bentuk di setiap daerah yang ada di Indonesia yaitu untuk mempermudah akses masyarakat sehingga masyarakat dapat menjangkau fasilitas kesehatan dengan mudah. RSUD terdapat di beberapa wilayah salah satunya Bekasi. Kota Bekasi

merupakan salah satu daerah otonom di Indonesia yang dikenal sebagai kota terpadat di Indonesia. Karena kepadatan penduduk yang tinggi, sudah selayaknya terdapat pelayanan kesehatan yang memberikan dukungan dan membantu mereka yang membutuhkan pelayanan kesehatan. Selain berguna dalam mendukung pemberian layanan kesehatan, rumah sakit dapat berfungsi sebagai tempat pelatihan dan penelitian bagi para profesional kesehatan. Maka dari itu, Kota Bekasi sebagai daerah otonom membentuk satuan kerja Perangkat Daerah yang berdasarkan peraturan daerah No. 04 Tahun 2021 perubahan ketiga atas peraturan daerah Kota Bekasi No. 07 Tahun 2016 yang terdiri dari sekretarian daerah, sekretaris DPRD, inspektorat, dinas, badan, dan kecamatan untuk mengelola instruktur di wilayah Kota Bekasi.

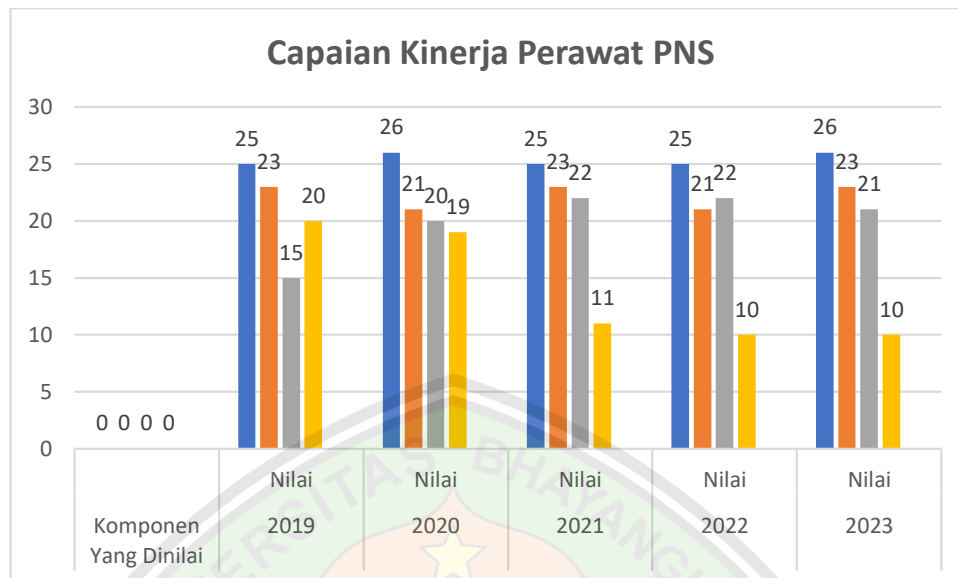
Berdasarkan peraturan Walikota Bekasi No. 62 Tahun 2013 tentang Tugas, fungsi, dan Tata Kerja Serta Rincian Tugas Jabatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi ialah sebuah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang memiliki fokus di Bidang Pelayanan Kesehatan. RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi merupakan sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang salah satu tugasnya yaitu menciptakan pelayananan Kesehatan yang baik. RSUD Bekasi merupakan salah satu RSUD terbesar di Indonesia karena memiliki kapasitas yang luas, fasilitas medis modern, tenaga medis berkualitas, layanan kesehatan komprehensif, dan reputasi yang terpercaya.

RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi sebagai salah satu fasilitas kesehatan utama di Kota Bekasi tidak hanya rutin merawat pasien, namun juga berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat. Di tengah kebutuhan

pelayanan yang semakin kompleks, perawat di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi menghadapi tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja perawatnya.

Menurut putri and putra (Ananda et al., 2021), kinerja karyawan merupakan kunci utama terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Menyadari pentingnya kinerja karyawan terhadap keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu, RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan hendaknya memperhatikan kinerja pegawainya sesuai tanggung jawab sehingga RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi harus berupaya meningkatkan standar kualitas setiap pegawainya teristimewa para perawat yang bekerja langsung melayani pasien. Terdapat 2 tipe perawat yang bekerja di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi antara lain perawat pegawai negeri sipil (PNS) dan perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) memainkan peran yang sangat vital dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Namun, perawat PNS sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi kinerja mereka, seperti beban kerja yang tinggi, tingkat stres yang meningkat, serta kondisi lingkungan kerja yang mungkin tidak optimal.

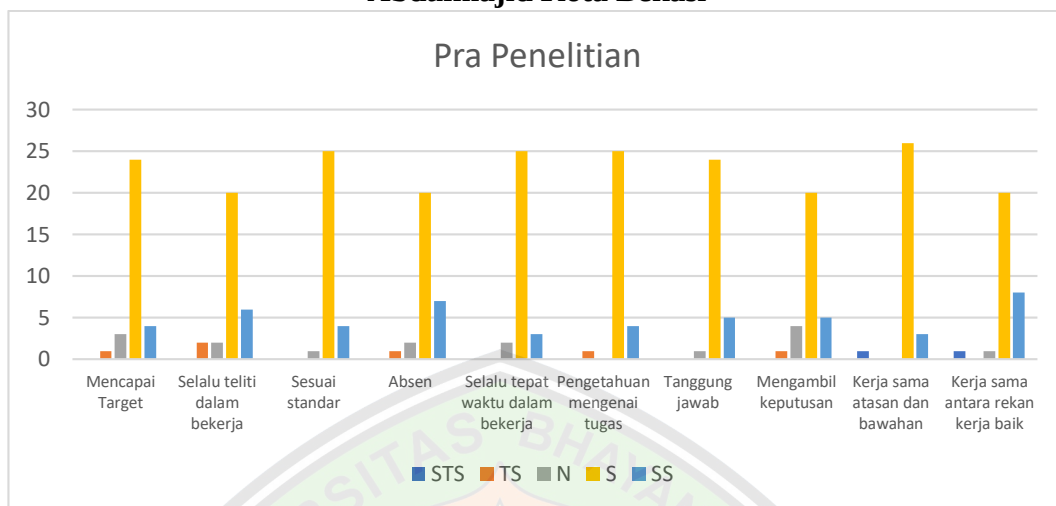
Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Perawat PNS

Sumber: sub bagian analisis bagian capaian kinerja, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja perawat PNS di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi terdapat peningkatan pada komponen perencanaan, pengukuran, dan pelaporan. Sedangkan hasil penilaian evaluasi internal mengalami penurunan kinerja.

Untuk memperjelas fenomena mengenai kinerja pegawai yang ditemui berdasarkan data empiris dari RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi, maka peneliti melakukan pra penelitian kepada 30 perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi sebagai berikut :

Pra Penelitian Variabel Kinerja Perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi



Sumber : Pra Penelitian, 2024

Hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 30 responden menunjukkan bahwa responden memberikan setuju (S) pada sebagian besar pernyataan. Tetapi pada pernyataan mengenai mencapai target, ketelitian, absen, mengenai tugas, dan mengambil keputusan diperoleh hasil bahwa pegawai merasa tidak setuju dengan isi pernyataan tersebut. Lain halnya dengan pernyataan atasan dan bawahan bekerja sama dengan baik dan pernyataan kerja sama antara rekan kerja yang hasilnya sangat tidak setuju. Hasil pra penelitian ini selaras dengan fenomena yang dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja pegawai RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi masing kurang maksimal dan hal ini dapat mempengaruhi sistem pelayanan kesehatan yang ada.

Sistem layanan kesehatan modern sangat bergantung pada kontribusi perawat sebagai faktor kunci dalam memberikan layanan berkualitas kepada pasien. RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi tidak terkecuali, dimana perawat memegang peranan penting dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal

kepada masyarakat. Namun, untuk memberikan pelayanan yang berkualitas perawat seringkali menghadapi tantangan yang kompleks, seperti beban kerja yang berat, tingkat stress yang meningkat dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda – beda.

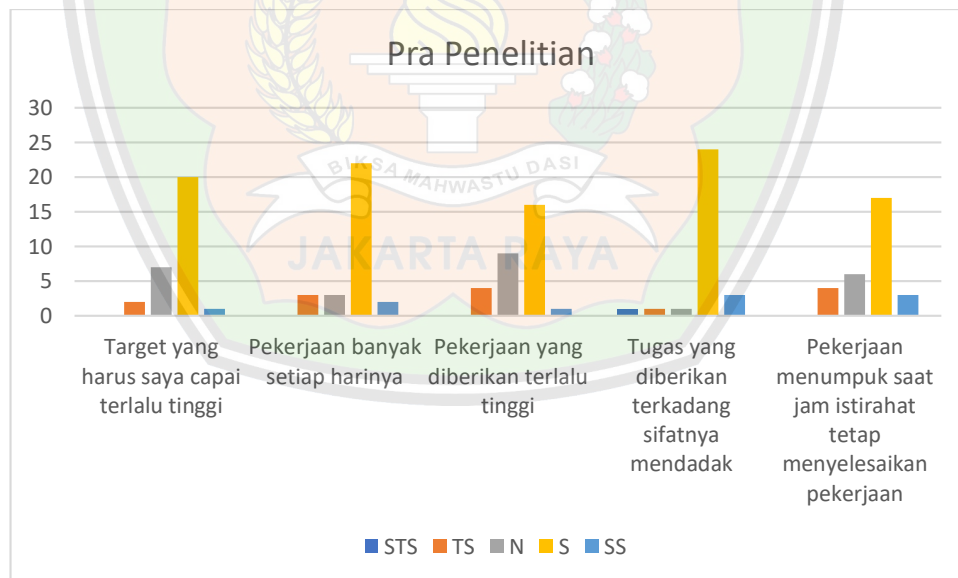
Peran perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi sangatlah vital dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Namun, beban kerja yang tinggi seringkali menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh perawat di lingkungan RSUD tersebut. Tingginya volume pasien, kompleksitas kasus medis, serta tuntutan administratif dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada perawat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Selain itu, faktor-faktor seperti kurangnya jumlah perawat yang memadai, kurangnya sumber daya, dan penggunaan teknologi yang belum optimal juga dapat berkontribusi terhadap beban kerja yang tinggi bagi perawat.. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam tentang beban kerja perawat di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi menjadi sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Yosiana et al., 2020).

Beban kerja merupakan salah satu yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kinerja. Sebab beban kerja mempunyai peran penting bagi suatu organisasi. Adanya pemberian beban kerja pada Tenaga medis dapat diketahui bahwa pemberian beban kerja dengan maksimal akan berpengaruh dalam perolehan kinerja Tenaga medis (Qonitatin Nisak & Dewi Andriani, 2022). Beban kerja yang

tinggi merupakan masalah yang umum di kalangan perawat, terutama di rumah sakit yang melayani jumlah pasien yang besar seperti RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi. Dengan peningkatan jumlah pasien, perawat sering kali dihadapkan pada tugas yang membutuhkan pemantauan dan perhatian yang konstan sehingga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Sehingga tingkat stress kerja cenderung meningkat karena tekanan waktu dan tanggung jawab yang bertambah.

Berdasarkan hasil pra penelitian beban kerja yang dilakukan kepada 30 perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi di dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Pra Penelitian Mengenai Variabel Beban Kerja RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi



Sumber : Pra Penelitian, 2024

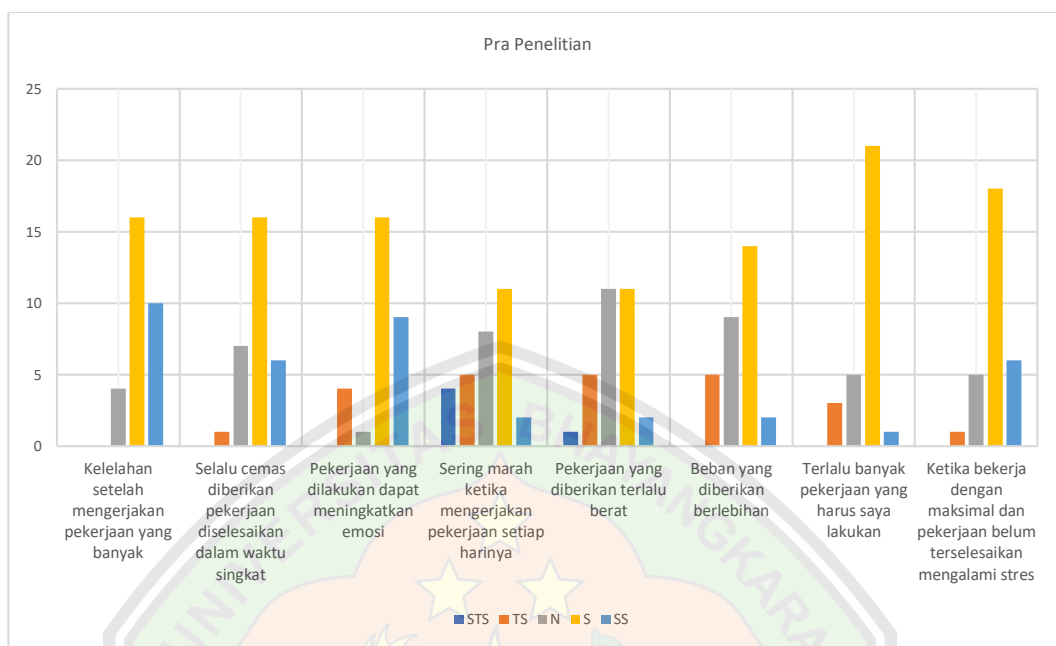
Berdasarkan tabel 1.2 pra penelitian mengenai variabel beban kerja yang dilakukan peneliti, didapati hasil bahwa pegawai RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi setuju dengan pernyataan – pernyataan di atas, namun ada beberapa

pernyataan di mana pegawai merasa sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti mendukung fenomena yang ada agar dapat lebih memperbaiki beban kerja yang diberikan perawat PNS sehingga kinerjanya meningkat dan tidak menimbulkan Stres kerja yang berkepanjangan.

Stres kerja merupakan masalah yang umum dihadapi oleh perawat di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bekasi. Tingginya tekanan pekerjaan, beban kerja yang berat, konflik antarpersonil, serta interaksi yang intens dengan pasien dan keluarganya seringkali menjadi faktor-faktor utama yang menyebabkan stres pada perawat. Selain itu, kurangnya dukungan dari manajemen, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka, dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja perawat di RSUD Bekasi. Dampak dari stres kerja ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik perawat, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Rachmawati, P. D., & Astuti, 2021.).

Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Abdul Jalil, n.d.). Berikut hasil pra penelitian kepada 30 pegawai RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi tentang stres kerja :

Tabel 1. 3 Pra Penelitian Mengenai Variabel Stres Kerja RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi



Sumber : Pra Penelitian, 2024

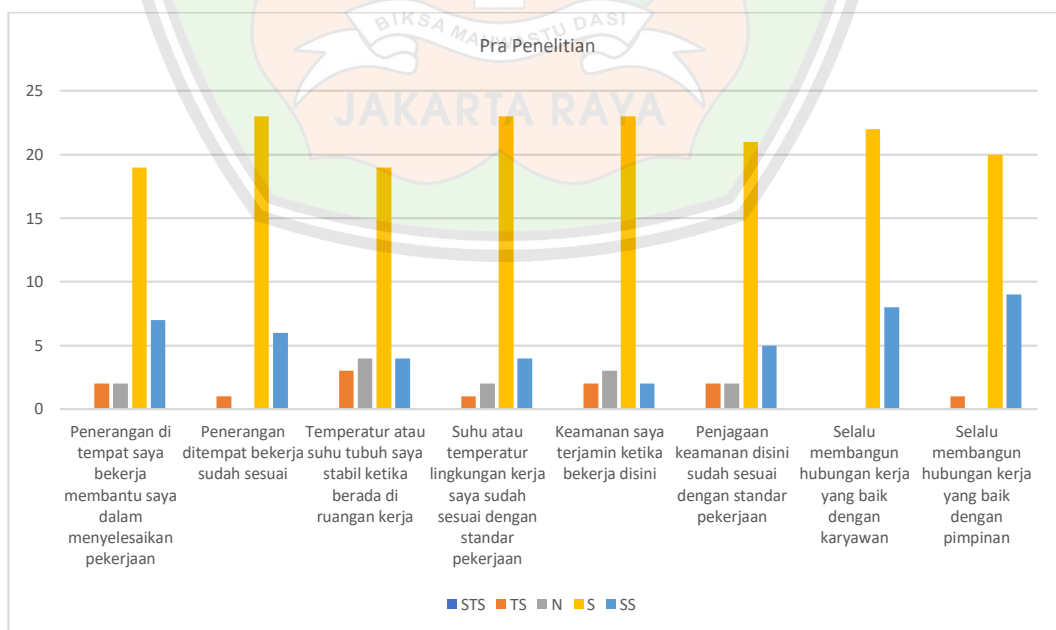
Berdasarkan tabel 1.3 pra penelitian mengenai stres kerja yang dilakukan peneliti, didapati hasil bahwa perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi setuju dengan pernyataan – pernyataan di atas, namun ada beberapa pernyataan di mana perawat merasa tidak setuju. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Sofyan (Sumakud et al., 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara fisik ataupun nonfisik. Lingkungan kerja secara fisik meliputi sirkulasi udara, kelembapan, penerangan, dan lain – lain. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja,

misalnya suasana kerja, pemberian *reward*, hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja misalnya seorang perawat yang tidak mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, pasti perawat tersebut akan merasa tidak nyaman, merasa tertekan, mudah sensitif, depresi, dan lain – lain.

Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memaksimalkan hasil kerja, sementara lingkungan buruk menyebabkan penurunan prestasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam instansi baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga lingkungan kerja menjadi faktor pendukung kinerja agar menciptakan rasa nyaman dan tentram. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan kepada 30 perawat PNS RSUD tentang lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Pra Penelitian Mengenai Variabel Lingkungan Kerja RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi



Sumber : Pra Penelitian, 2024

Dari tabel 1.4 pra penelitian mengenai variabel lingkungan kerja yang dilakukan peneliti, didapati hasil bahwa perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi setuju dengan pernyataan – pernyataan di atas, namun ada beberapa di mana pegawai merasa tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pra penelitian yang dilakukan agar dapat lebih memperbaiki lingkungan kerja yang diberikan kepada perawat sehingga kinerja perawat meningkat.

Penelitian ini di latar belakang oleh *research gap* terhadap penelitian – penelitian terdahulu. Pada variabel pertama yaitu beban kerja. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh (Rachmawati, 2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diana Silaswara, 2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2020) meraih kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Diana Silaswara, 2021) yakni beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel kedua yaitu stres kerja, menurut (Astuti et al., 2022) menjelaskan dalam kesimpulannya bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dirga & Arfah, 2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumakud et al., 2021) meraih kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian dari (Diana Silaswara, 2021) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada variabel ketiga yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang serupa dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Maswar et al., 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safira & Rozak, 2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh (Sabilalo et al., 2020) yang kesimpulannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat PNS di RSUD menjadi sangat penting. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor tersebut dan dampaknya terhadap kinerja perawat PNS, dapat diidentifikasi strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka dan, sebagai akibatnya, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dari itu peneliti memiliki keinginan untuk mengetahui, melakukan analisis, dan menjelaskan faktor pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja perawat RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA**

TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD dr. CHASBULLAH ABDULMAJID KOTA BEKASI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi ?
4. Apakah beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang harus dicapai oleh peneliti selama penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi

3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat PNS RSUD dr. Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh manfaat teoritis dan manfaat praktis serta menjadi kontribusi ilmiah khususnya dalam konteks sumber daya manusia. Selain itu, peneliti ingin agar hasil penelitian ini dapat memberikan dampak positif dengan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi atau pengetahuan baru kepada pihak – pihak yang berkepentingan dan dapat berguna sebagai bahan acuan atau bahan referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat disusun dengan baik dan benar.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat agar dapat semakin memperdalam ilmu yang telah didapatkan selama masa kuliah.

2) Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, informasi tambahan, dan dapat digunakan bagi organisasi untuk lebih memahami sejauh mana peran beban, peran stress, dan peran lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Serta dapat membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi dari lingkungan kampus atau luar kampus yang bisa dijadikan bahan atau acuan penelitian selanjutnya yang dilakukan di kemudian hari.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang mengenai masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II ; TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang telaah teoritis, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan data skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan, dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang di teliti mengenai hasil uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang merupakan akhir dari penulisan.

