

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit adalah instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dengan dukungan sumber daya yang berkualitas. Di antara berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Rumah sakit sebagai salah satu instansi pelayanan publik, memegang peran penting dalam memastikan kualitas kesehatan masyarakat. Untuk mencapai pelayanan yang optimal, kinerja karyawan rumah sakit menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan efektivitas operasional rumah sakit, menjaga kualitas pelayanan terhadap pasien, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Peran sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam menjamin keberlangsungan operasional suatu instansi atau perusahaan. Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan terlatih menjadi prasyarat penting bagi efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial dalam upaya meningkatkan maupun mempertahankan kinerja karyawan di instansi atau perusahaan tersebut.

Secara umum, rumah sakit berupaya untuk memberi pelayanan kesehatan yang optimal dan bermutu bagi masyarakat. Kualitas pelayanan tersebut sangat bergantung pada peran tenaga kesehatan, yang memiliki tanggung jawab penting dalam mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Di antara tenaga kesehatan tersebut, perawat merupakan salah satu peran penting dalam pelaksanaan layanan medis. Perawat merupakan seseorang yang melakukan

kontak langsung terhadap pasien dan harus selalu siap, cepat, dan tanggap dalam merawat dan menjaga keselamatan pasien. Perawat tidak hanya dituntut memberikan layanan secara medis, tetapi juga etika serta kesabaran yang harus diutamakan dalam melayani pasien. Dengan demikian, perawat dihadapkan pada beragam tantangan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Peningkatan volume dan kompleksitas pekerjaan berpotensi memengaruhi kondisi kerja, yang salah satunya dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu instansi menjadi hal yang esensial guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yaitu hasil dari upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Widiyasari & Padmantyo, 2023). Menurut (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024), kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan porsi tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran kemampuan individu untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan (Hadita, 2022).

Dalam mencapai kestabilan kinerja pada suatu instansi atau perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen di sekitar individu yang bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Hudayah et al., 2022). Lingkungan kerja fisik dalam sebuah instansi atau perusahaan merujuk pada

kondisi kerja yang dirancang untuk menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Selain aspek fisik, lingkungan kerja non-fisik turut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ketidakmampuan pegawai dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dapat berdampak negatif terhadap performa kerja. Peran lingkungan kerja sangat penting agar para pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi juga dikategorikan sudah baik namun belum optimal dan bisa dilihat dari hasil observasi yang ditemukan mengenai toilet, kursi, meja dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1 Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada RSUD Kabupaten Bekasi**

| No. | Fasilitas                       | Jumlah Tersedia | Kondisi |             |
|-----|---------------------------------|-----------------|---------|-------------|
|     |                                 |                 | Baik    | Kurang Baik |
| 1   | AC                              | 40              | 34      | 6           |
| 2   | WIFI                            | 3               | 3       | -           |
| 3   | Kursi                           | 59              | 44      | 15          |
| 4   | Meja                            | 11              | 11      | -           |
| 5   | Komputer                        | 6               | 4       | 2           |
| 6   | Printer                         | 4               | 2       | 2           |
| 7   | Tempat penyimpanan barang       | 47              | 42      | 5           |
| 8   | Tempat sampah                   | 39              | 39      | -           |
| 9   | Dispenser <i>hand sanitizer</i> | 15              | 15      | -           |
| 10  | CCTV                            | 4               | 4       | -           |
| 11  | Toilet                          | 31              | 30      | 1           |
| 12  | Wastafel                        | 32              | 27      | 5           |

Sumber data : RSUD Kabupaten Bekasi 2025

Berdasarkan tabel 1.1 data kondisi lingkungan kerja diatas terlihat bahwa fasilitas lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi masih

ada yang kondisinya belum terpenuhi dengan baik. Kenyamanan lingkungan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang menunjang bisa meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Selain faktor lingkungan kerja, salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Siswanto dalam (Astri Fauzia et al., 2020), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menaati, serta mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, disertai kesiapan untuk melaksanakan tugas dan menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Dengan demikian, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran individu untuk mematuhi semua aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinan pun akan ada pada diri orang tersebut. Sifat disiplin juga bisa menunjukkan dan menimbulkan sifat-sifat baik lainnya seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Tingkat disiplin kerja dapat dilihat berdasarkan data kehadiran karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi pada tahun 2024 sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan RSUD Kabupaten Bekasi 2024**

| No. | Bulan    | Jumlah Karyawan | Ketidakhadiran Karyawan | Presentase Ketidakhadiran | Persentase Kehadiran |
|-----|----------|-----------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|
| 1   | Januari  | 85              | 5                       | 5,88%                     | 94,12%               |
| 2   | Februari | 85              | 5                       | 5,88%                     | 94,12%               |
| 3   | Maret    | 85              | 8                       | 9,41%                     | 90,59%               |
| 4   | April    | 85              | 49                      | 57,65%                    | 42,35%               |

|    |           |    |    |        |        |
|----|-----------|----|----|--------|--------|
| 5  | Mei       | 85 | 9  | 10,59% | 89,41% |
| 6  | Juni      | 85 | 18 | 21,18% | 78,82% |
| 7  | Juli      | 85 | 25 | 29,41% | 70,59% |
| 8  | Agustus   | 85 | 2  | 2,35%  | 97,65% |
| 9  | September | 85 | 3  | 3,53%  | 96,47% |
| 10 | Oktober   | 85 | 29 | 34,12% | 65,88% |
| 11 | November  | 85 | 25 | 29,41% | 70,59% |
| 12 | Desember  | 85 | 48 | 56,47% | 43,53% |

Sumber data : RSUD Kabupaten Bekasi 2024

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi karyawan diatas, terlihat bahwa dari 85 karyawan selama satu tahun di tahun 2024 memiliki tingkat persentase tertinggi absensi pada bulan April dengan persentase 57,65% dan pada bulan Desember dengan persentase 56,47% karena banyaknya karyawan yang tidak hadir akibat sakit dan cuti. Dan berdasarkan hasil dari prasurevei yang dilakukan oleh peneliti masih terdapatnya beberapa karyawan yang masuk namun melewati jam yang seharusnya (jam shift). Hal itu tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan lain karna perilaku tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan belum sepenuhnya baik dan dapat menimbulkan beban kerja bagi karyawan lainnya.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Munandar dalam (Kadir et al., 2023), menjelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Jika beban kerja terlalu tinggi, hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan karyawan tidak dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan. Beban kerja yang terdapat dalam suatu instansi atau perusahaan harus seimbang

dengan jumlah karyawan tersedia dan sesuai dengan bidang masing-masing karyawan ditempatkan. Hal itu dilakukan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih maksimal dan efisien.

**Tabel 1.3 Jadwal Shift Karyawan**

| No. | Shift | Jam Kerja         |
|-----|-------|-------------------|
| 1   | Pagi  | 07.00 – 14.00 WIB |
| 2   | Siang | 14.00 – 21.00 WIB |
| 3   | Malam | 21.00 – 07.00 WIB |

Sumber data : RSUD Kabupaten Bekasi 2025

Berdasarkan tabel 1.3 jadwal shift karyawan diatas dapat diketahui bahwa terdapat tiga shift pembagian jam kerja untuk karyawan pada bagian keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil prasurvei yang sudah peneliti lakukan, terdapat beberapa perawat yang masih menggantikan perawat lainnya saat jadwal shiftnya telah selesai disebabkan oleh keterlambatan perawat tersebut saat sudah memasuki jadwal shiftnya dengan rata-rata waktu yang digantikan untuk menggantikan perawat yang terlambat adalah 30 menit hingga 1 jam. Hal ini tentunya menimbulkan beban kerja lebih untuk para perawat yang masih bekerja di saat yang tidak seharusnya. Dari hal tersebut, jika terus-menerus dilakukan tentunya akan berdampak negatif bagi karyawan karna dapat menyebabkan beban kerja yang berlebih yang akan merujuk pada stres kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvei yang sudah dilakukan, peneliti menemukan masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi dengan melakukan survei secara langsung menggunakan metode wawancara dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi yaitu Kepala Sub Bagian

Kepegawaian sebagai sumber informasi. Berikut permasalahan yang diperoleh dari wawancara, yaitu :

1. Terkait lingkungan kerja, terdapat beberapa fasilitas di ruang keperawatan yang kondisinya belum optimal. Hal ini berdampak pada keterbatasan jumlah fasilitas yang tersedia, sehingga dapat memengaruhi kenyamanan kerja serta efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Mengenai disiplin kerja yaitu terdapat beberapa karyawan yang masih datang terlambat pada saat jam shiftnya sudah dimulai.
3. Sedangkan mengenai beban kerja yaitu beberapa perawat yang sedang bertugas masih terdapat menggantikan perawat lainnya yang seharusnya berganti tugas atau bertukar shift, sehingga menimbulkan beban kerja lebih bagi perawat tersebut.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi?

2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

### 1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dibidang ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum serta menjadi pedoman bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih mendalam terhadap hal-hal yang belum dikemukakan dalam penelitian ini.

### 2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan ide atau masukan dalam kegiatan evaluasi kinerja mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan penulis, khususnya dalam hal lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas maka penulis memfokuskan penelitian dibagian kinerja karyawan. Penelitian ini hanya berfokus pada “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi”.

## **1.6 Sistematikan Penulisan**

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bagian secara garis besar disusun sebagai berikut :

### **BAB I           PENDAHULUAN**

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

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka mengenai pembahasan yang akan dipaparkan oleh peneliti, teori-teori tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Serta menjelaskan faktor-faktor variabel terkait, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB IV          ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memaparkan terkait deskripsi objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan mengenai hasil penelitian.

## **BAB V        PENUTUP**

Bab ini mencakup keseluruhan isi yaitu kesimpulan dan implikasi manajemen yang didapatkan.

