

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sektor kesehatan mempunyai peran strategis dalam memberi pelayanan pada masyarakat, terutama melalui tenaga kesehatan sebagai garis depan dalam menjalankan layanan kesehatan. Mereka ialah pelaku utama yang langsung berinteraksi dengan pasien dan bertanggung jawab atas kualitas pelayanan yang diberi oleh rumah sakit atau fasilitas kesehatan. RSUD dr. Haryoto Lumajang, sebagai salah satu fasilitas kesehatan utama di Wilayah Kabupaten Lumajang. RSUD dr. Haryoto terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanannya. Namun, tantangan dalam menjaga kinerja perawat, menjadi perhatian penting di tengah tingginya tuntutan pekerjaan.

Sebagai salah satu lembaga kesehatan, Rumah Sakit Umum dr Haryoto Lumajang berusaha meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat khususnya bagi wilayah kota Lumajang. Peningkatan kinerja perawat guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka mengarah pada peningkatan kualitas layanan. Kepercayaan yang diberi masyarakat dan pemerintah pada RSUD dr Haryoto Lumajang ialah suatu tugas dan tanggung jawab berat yang harus dipikul sungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan. Oleh sebab kinerja amatlah berpengaruh pada tercapainya visi dan misi dari organisasi. Berdasar pada Mangkunegara Anwar Prabu, (2016), Kinerja merujuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja yang baik dapat memberi peningkatan produktivitas yang akan dihasilkan.

Perawat sering kali menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang menuntut, salah satunya ialah tingkat beban kerja yang tinggi. Situasi ini tidak hanya melibatkan jumlah pasien yang harus dilayani, tetapi juga mencakup tugas administratif, tanggung jawab koordinasi antarprofesi, serta tekanan waktu dalam memberi pelayanan yang optimal. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres berkepanjangan, dan kelelahan fisik atau mental. Dalam jangka panjang, kondisi itu dapat menurunkan semangat, motivasi kerja, serta kepuasan dalam menjalankan tugas. Akibatnya, kinerja perawat pun dapat terdampak secara signifikan, baik dari segi ketepatan, kecepatan, atau kualitas layanan yang diberi pada pasien. Kajian empiris yang menyoroti dampak beban kerja pada kinerja pegawai sudah banyak dikaji. Beberapa hasil kajian terdahulu Sutoyo, (2016:187); Fikratunil Khasifah, (2016); Zulkifli, (2016:105) dan Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017:1570) mengatakan beban kerja pengaruhi kinerja pegawai secara signifikan (Nur & Surijadi, 2020). Beban kerja merupakan proses menghitung jumlah jam kerja yang dibutuhkan, dikonsumsi dan dibutuhkan guna menuntaskan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21)

Selain beban kerja, kinerja perawat juga turut dipengaruhi beberapa faktor tambahan yang salah satunya yaitu faktor pengembangan karir. Pengembangan karir didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Mariska et al., (2023).

Pengembangan karir mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pada jalur karir perawat dalam struktur organisasi Rumah Sakit. Bagi perawat, pengembangan karir menjadi elemen penting untuk meningkatkan kompetensi, memperluas cakupan tanggung jawab, serta membuka peluang promosi jabatan fungsional. Penerapan strategi pengembangan karir yang baik bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berpengaruh positif pada kualitas pelayanan keperawatan pada pasien.

Pengembangan karir memungkinkan perawat untuk memperbaiki kompetensinya melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan lanjutan, serta memberi kesempatan bagi mereka untuk berkembang dalam jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Tapi, meskipun pengembangan karir mempunyai peran yang sangat penting, RSUD pemerintah seringkali menghadapi tantangan dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan karir yang efektif. Upaya peningkatan kinerja perawat salah satunya ditentukan oleh adanya sistem pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan. Sistem ini memberi kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan mendapat pengalaman yang relevan dengan bidang keperawatan. Ketika perawat merasa dihargai melalui peluang karir yang jelas, perawat akan lebih termotivasi untuk memberi pelayanan yang berkualitas. Sebaliknya, kurangnya pengembangan karir yang terstruktur dapat menyebabkan perawat merasa stagnan dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya bisa berpengaruh pada semangat kerja dan kualitas pelayanan pada pasien.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional ini sangat penting karena mencakup sejauh mana perawat merasa terikat dan percaya untuk tetap bekerja di rumah sakit, berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama dan berusaha memberi pelayanan terbaik pada pasien, yang kemudianengaruhi kinerja perawat dalam memberi pelayanan keperawatan. Berdasar pada Robbins, (2016) Komitmen organisasional ialah faktor penting yang dapatengaruhi bagaimana kinerja perawat, dimana komitmen organisasional (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai suatu kondisi seorang perawat memihak organisasi serta tujuan dan kemauan guna mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaannya.

Beberapa penelitian sebelumnya sudah mengkaji pengaruh beban kerja, pengembangan karir, atau komitmen organisasional pada kinerja perawat di sektor kesehatan. Misalnya, penelitian oleh Sanjaya Sony (2016) memperlihatkan beban kerja yang tinggi berpengaruh yang negatif pada kinerja perawat di rumah sakit swasta. Penelitian lain dilakukan oleh Sopali *et al.*, (2023) menegaskan pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja perawat di sektor kesehatan. Sementara itu, penelitian oleh Indah Septiani *et al.*, (2024) juga mengungkapkan komitmen organisasional berkontribusi besar dan mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat.

Namun, riset-riset itu umumnya masih mempunyai keterbatasan, baik dari segi lokasi atau subjek penelitian. Sebagian besar fokus pada rumah sakit swasta, dan belum banyak yang meneliti secara spesifik perawat ASN di rumah sakit umum daerah, seperti RSUD dr. Haryoto Lumajang, yang mempunyai karakteristik

organisasi berbeda, terutama dalam aspek birokrasi, sistem kepegawaian, dan peluang pengembangan karir. Selain itu, banyak penelitian terdahulu hanya meneliti salah satu atau dua variabel secara terpisah. Belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional pada kinerja perawat ASN dalam satu model penelitian yang utuh. Padahal, ketiga variabel itu saling berhubungan dan berpotensi memberi dampak bersama pada kinerja.

Dalam penelitian ini, peneliti mengamati adanya permasalahan yang terjadi khususnya pada kinerja perawat ASN di RSUD dr. Haryoto Lumajang yang menghadapi tantangan terkait dengan beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional. Permasalahan pertama, pada terletak pada beban kerja pelaksanaan tugas sehari-hari, perawat ASN sering dihadapkan pada dinamika pekerjaan yang kompleks, ketika menangani jumlah pasien yang tidak seimbang dengan jumlah tenaga perawat yang tersedia. Beban kerja ini berpotensi pengaruhi kualitas pelayanan serta menurunkan efektivitas dan efisiensi kinerja perawat secara keseluruhan dalam jangka panjang.

Permasalahan yang kedua yakni keterbatasan kesempatan dalam pengembangan karir. Ketika tidak semua perawat ASN mendapat kesempatan yang sama dalam pelatihan atau sertifikasi kompetensi, hal ini dapat menimbulkan kesenjangan keterampilan antarindividu serta menghambat pembaruan pengetahuan yang seharusnya berkelanjutan. Stagnasi kompetensi, terutama dalam menghadapi teknologi baru dan prosedur medis terkini, berpotensi menurunkan kemampuan perawat dalam memberi pelayanan yang responsif, efisien, dan sesuai

standar mutu. Kondisi ini secara tidak langsung dapat berpengaruh pada kinerja perawat.

Permasalahan yang ketiga yakni adanya variasi tingkat komitmen pada organisasi. Dimana beberapa perawat ASN memperlihatkan minimnya keterikatan emosional pada rumah sakit karena merasa hanya menjalankan rutinitas sebagai kewajiban formal daripada sebagai bagian dari komitmen professional. Tantangan-tantangan itu merupakan hal yang wajar terjadi di institusi pelayanan publik yang terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana ketiga faktor ituengaruhi kinerja perawat ASN.

Berdasarkan fenomena yang ada, penulis merasa tertarik guna lakukan penelitian dan menganalisis pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional pada kinerja perawat ASN RSUD dr Haryoto Lumajang. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan dan pihak manajemen RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan komitmen organisasional di kalangan perawat. Adapun hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Perawat ASN RSUD Dr Haryoto Lumajang”.**



## 1.2. Batasan Masalah

Untuk memperjelas fokus penelitian ini, perlunya dilakukan pembatasan ruang lingkup supaya tujuan penelitian dapat tercapai secara lebih terarah, efektif, dan efisien. Maka peneliti membatasi penelitian ini yang merujuk pada:

1. Penelitian ini difokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan meneliti variabel-variabel seperti beban kerja, pengembangan karir, komitmen organisasional dan kinerja.
2. Penelitian akan dilakukan di RSUD dr. Haryoto Lumajang, dengan responden yang terdiri dari perawat yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (ASN)
3. Data yang dipakai dalam penelitian ini akan diperoleh dari perawat ASN RSUD dr. Haryoto Lumajang melalui jawaban yang diberi oleh responden melalui kuesioner yang sudah disebar.

## 1.3. Rumusan Masalah

Uraian diatas mengungkapkan beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja perawat ASN. Berdasar latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apa beban kerja berpengaruh pada kinerja perawat ASN RSUD dr. Haryoto Lumajang?
2. Apa pengembangan karir berpengaruh pada kinerja perawat ASN RSUD dr. Haryoto Lumajang?
3. Apa komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja perawat ASN RSUD dr. Haryoto Lumajang?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu pada latar belakang dan perumusan masalah diatas, diharapkan tujuan dari penelitian yang hendak dicapai yakni antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja pada kinerja perawat ASN RSUD dr. Haryoto Lumajang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir pada kinerja perawat ASN RSUD dr. Haryoto Lumajang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional pada kinerja perawat ASN RSUD dr. Haryoto Lumajang.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan para pembaca dan memberi informasi baru, acuan, dan rujukan untuk membantu pengembangan penelitian terutama mengenai manajemen Sumber Daya Manusia, mencakup variabel beban kerja, pengembangan karir, komitmen, dan kinerja perawat sehingga dapat menguasai dan memahami bidang sumber daya manusia secara menyeluruh.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi RSUD dr. Haryoto Lumajang

Dapat menjadi pertimbangan dalam pembuatan dan penetapan kebijakan Rumah Sakit terkait beban kerja, pengembangan karir, komitmen organisasional, dan kinerja perawat sehingga secara tidak langsung memberi dampak positif dan masukan bagi Rumah Sakit dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.



b. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Dapat digunakan sebagai bahan perbendaharaan di perpustakaan Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang sehingga dapat membantu peneliti lain dalam melakukan penelitian tambahan tentang topik mengenai beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional, pada kinerja perawat.

c. Bagi Peneliti

Menjadi salah satu syarat guna mendapat gelar Sarjana Strata-1 di Institusi Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan di bidang manajemen, terkhusus manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan wawasan terkait beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional pada kinerja perawat Dasn di RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa menjadi referensi, pengembangan ilmu dan sebagai bahan perbandingan terkait manajemen SDM khususnya variabel beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional pada kinerja perawat. Diharapkan dapat memotivasi peneliti berikutnya guna mengadakan penelitian terkait tema ini.