

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam konteks organisasi, SDM merupakan determinan utama tercapainya sasaran korporatif. Oleh karena itu, entitas bisnis berkewajiban memelihara baik kualitas maupun kuantitas lingkungan kerja, sehingga seluruh lapisan tenaga mencakup karyawan tetap, pekerja kontrak, buruh, maupun staf manajerial mampu berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan dan kelompok kerja(Muda, 2017).

Kesehatan termasuk dalam hak asasi manusia yang diatur oleh konstitusi. Sesuai dengan Pasal 28H ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap individu memiliki hak untuk meraih kesejahteraan jasmani dan rohani, tempat tinggal yang pantas, lingkungan hidup yang bersih, serta akses yang proporsional terhadap layanan kesehatan yang memadai(Republik Indonesia, 1945).

Rumah sakit adalah lembaga kesehatan untuk individu secara keseluruhan, termasuk rawat inap, rawat jalan, rumah sakit didirikan dan diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan pasien dengan menyediakan layanan kesehatan, tindakan medis dan diagnostic serta upaya rehabilitasi medis salah satu tujuan perawat di rumah sakit adalah kesembuhan pasien yang dirawat. Peran perawat sangat penting dalam memberikan perawatan di rumah sakit(Kemenkes RI 2022)

Perawat merupakan profesi yang berorientasi pada pemberian layanan kepada pasien. Dalam menjalankan perannya, perawat dituntut untuk memahami kondisi dan kebutuhan pasien serta memberikan perawatan secara bertanggung jawab. Mereka bekerja dalam tekanan dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, kesiapsiagaan, dan kerja bergilir. Selain menghadapi faktor lingkungan kerja fisik dan sosial, serta struktur organisasi, perawat juga sering kali harus menangani tugas-tugas tambahan yang tidak termasuk dalam fungsi utama mereka(Yustikasari, 2023).

Dalam tahun terakhir, jumlah pasien rawat inap meningkat sebesar 20% dari tahun yang kemarin. Peningkatan ini disebabkan oleh sejumlah faktor. Ini termasuk peningkatan kasus penyakit kronis, rujukan dari fasilitas kesehatan tingkat pertama, dan keterbatasan pasien untuk mendapatkan layanan kesehatan di daerah sekitar(Laporan Kinerja, 2024). Jumlah perawat yang bertugas di ruang rawat inap tidak mengalami perubahan yang signifikan meskipun jumlah pasien yang dirawat meningkat. Rasio perawat terhadap pasien di ruang rawat inap idealnya adalah 1:5 untuk perawat umum dan 1:2 untuk perawat intensif (ICU)(Kemenkes RI 2022).

Berdasarkan Laporan Kinerja (2024) RSUD Dr. Haryoto, rasio perawat terhadap pasien berkisar antara 1:8 hingga 1:10, menunjukkan beban kerja yang lebih besar dari pada standar yang disarankan. Dapat disimpulkan bahwa jumlah pasien rawat inap yang meningkat di RSUD Dr. Haryoto tidak sebanding dengan jumlah perawat yang ditambahkan. Akibatnya, beban kerja di tempat tersebut meningkat secara signifikan. Kondisi ini berdampak pada kelelahan fisik, stres,

dan risiko menurunkan kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana beban kerja lingkungan kerja, dan stres mempengaruhi kinerja perawat, serta memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen rumah sakit dalam mengatasi permasalahan ini.

Tabel 1.1 Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2023, 2024

Sumber: (Laporan Kinerja 2023, 2024)

No	Bulan	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Januari	1,516	2,220
2	Februari	1,291	2,159
3	Maret	1,472	2,393
4	April	1,322	2,227
5	Mei	1,768	2,291
6	Juni	1,618	1,639
7	Juli	1,846	1,852
8	Agustus	1,769	1,758
9	September	1,806	1,736
10	Oktober	1,844	2,015
11	November	1,832	2,173
12	Desember	1,948	2,348
Jumlah		20,032	24,811

Goal Setting Theory, dalam ranah psikologi, teori penetapan sasaran menjelaskan bahwa aktivitas kognitif merumuskan sasaran dan sekaligus mengarahkan perilaku. Hakikatnya, sasaran dan keinginan bertindak menjadi faktor sentral yang mengontrol perbuatan manusia.

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam struktur organisasi atau perusahaan yang menuntut investasi berkelanjutan melalui proses pelatihan dan pengembangan kompetensi. Dalam rangka mencapai tujuan institusi, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja, yaitu capaian kerja individu atau tim yang diukur berdasarkan norma, prosedur operasional, dan kriteria yang

berlaku. Peningkatan kinerja memerlukan tingkat partisipasi dan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan(Santoso, 2022).

Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karyawan. Tekanan kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan tingkat kenyamanan dan loyalitas tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perhitungan beban kerja karyawan diperlukan ada tiga cara untuk menghitung beban kerja fisik, mental, dan waktu. Aspek fisik mencakup dengan mempertimbangan standar fisik manusia aspek mental mencakup tugas yang dihitung dengan mempertimbangan aspek mental psikologis. Jumlah pasien tinggi dan kompleksitas tugas menyebabkan perawat menghadapi beban kerja berlebih. Kondisi tersebut menimbulkan kelelahan fisiologis maupun psikologis, yang selanjutnya berdampak negatif pada kualitas pelayanan pasien. Temuan empiris menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan turut menurunkan motivasi serta produktivitas tenaga keperawatan(Ayu pertiwi, 2024).

Fardiansa (2023) meneliti pengaruh beban kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Veener Semeru. Penelitian ini menunjukkan secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Syach (2023) meneliti pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap karyawan. Penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rochman (2021) meneliti pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI cabang Sukabumi. Penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah suasana tempat kerja yang dirasakan dan dialami oleh karyawan kerja saat bekerja dalam kelompok atau organisasi. lingkungan kerja terdiri dari berbagai keadaan lingkungan yang dirasakan oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan nya untuk melakukan hal-hal yang baik di tempat kerja mereka. Lingkungan kerja di RSUD Dr. Haryoto juga memengaruhi kinerja perawat. Kondisi fisik (seperti kebisingan, pencahayaan yang buruk, dan suhu yang tidak sesuai) dan social (seperti hubungan yang tidak harmonis antara rekan kerja) yang tidak nyaman dapat meningkatkan stres dan kepuasan kerja perawat. Untuk memastikan bahwa perawat dapat bekerja sebaik mungkin, lingkungan kerja yang nyaman sangat penting (Tarwaka, 2016).

Nabawi (2019) meneliti pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adha (2019) meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ahmad (2019) meneliti pengaruh kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Manado.

Stres kerja adalah reaksi fisik dan mental seseorang terhadap perubahan di lingkungannya yang dianggap mengganggu dan mengancam. Setiap bagian dari pekerjaan anda dapat menyebabkan stres. Tenaga kerja menentukan apakah situasi yang dihadapi mengalami stres. Pihak organisasi atau perusahaan tempat orang bekerja juga merupakan bagian dari urusan stres yang dialami. Stres kerja dapat disebabkan oleh masalah rumah tangga yang terbawa dari rumah kepekerjaan. Mengakibatkan konsekuensi negative bagi kedua perusahaan dan individu. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan masalah stres tersebut, kedua belah pihak harus bekerja sama (F Polakitang, (2019). Reaksi terhadap tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan perawat adalah stres kerja berbagai sumber stres di RSUD Dr, Haryoto termasuk beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Masalah kesehatan mental fisik dan serta penurunan kinerja perawat dalam merawat pasien dapat disebabkan oleh stres yang berkepanjangan.

Setyawati (2018) meneliti stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Lestari (2020) meneliti pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten

Jepara. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Parasian (2021) meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. International Total Service & Logistics. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mempelajari bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan stres terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Haryoto, serta apa yang menjadi tolak ukur, solusi untuk tenaga medis dalam memberikan layanan kesehatan di RSUD Dr. Haryoto.

Dari ketiga penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat tidak bersifat seragam, melainkan dipengaruhi oleh konteks dan karakteristik masing-masing rumah sakit. Oleh karena itu, diperlukan langkah evaluatif yang komprehensif dari pihak manajemen dalam mengelola faktor-faktor tersebut guna mendorong peningkatan kinerja perawat.

SDM harus efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka adalah penggerak penting. Tapi sangat sulit untuk mengelola karyawan, terutama perawat, karena ada perbedaan pikiran, latar belakang, dan status yang berbeda di antara mereka. Oleh karena itu institusi atau organisasi harus dapat menangani masalah seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja, yang akan berdampak pada kinerja karyawan atau perawat yang lebih baik.

Melihat latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Haryoto”**.

1.2 Batasan masalah

Untuk mengeksplorasi keterkaitan antara variabel independen, yaitu beban tugas, suasana kerja, dan tekanan kerja terhadap variabel dependen yang berupa performa perawat di unit perawatan RSUD Dr. Haryoto, pemilihan lokasi dilakukan berdasarkan tingkat intensitas kerja serta tekanan mental yang signifikan. Responden dalam penelitian ini terdiri dari perawat yang tergolong Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sedang bertugas aktif selama kuartal pertama tahun 2025.

1.3 Rumusan masalah

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. HARYOTO?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. HARYOTO?
- c. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Dr. HARYOTO?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. HARYOTO.

- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. HARYOTO.
- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. HARYOTO.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi terhadap penguatan wacana Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam aspek pengelolaan beban kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meminimalisasi tingkat stres di kalangan perawat.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi RSUD Dr. Haryoto Lumajang, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar rekomendasi dalam peningkatan kualitas pengelolaan beban kerja serta pengembangan iklim kerja yang lebih suportif bagi tenaga keperawatan.
- 2) Bagi perawat, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi stress kerja sehingga mereka dapat mengambil langkah preventif.

c. Manfaat Akademis

- 1) Sebagai salahsatu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Institut Teknologi Dan Bisnis Widya Gama Lumajang.
- 2) Berupa tambahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stress perawat RSUD Dr. Haryoto