

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia (SDM) yang handal. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi, dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan (Sutrisno, 2011)

Menurut Mathis & Jackson (2012), tampak terlihat jika dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat interdependensi antara sumber daya manusia (karyawan) dengan *output*-nya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas *output* tersebut. Dengan kata lain, meskipun ketersediaan faktor-faktor produksi mutunya bagus, tidak akan berarti jika tidak diimbangi dengan faktor manusia (sumber daya manusia) yang cakap.

Berhubungan dengan karyawan tidak akan lepas dari kinerja karyawan. “Kinerja karyawan individual merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasional dan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan” (Mathis dan Jackson, 2012). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu

kemampuannya, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Hubungan ketiga faktor tersebut saling berkesinambungan dalam diri karyawan. Apabila salah satu faktor tersebut tidak ada atau dikurangi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Hal-hal yang harus diperhatikan adalah faktor-faktor kinerja individual dan kinerja organisasional (Mathis dan Jackson, 2012). Faktor kinerja individual seperti usaha, kemampuan, dan dukungan. Sedangkan dari faktor organisasional adalah pekerjaannya. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi. Namun terkadang, dapat menyebabkan individu tidak mampu melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi, bila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan hingga stres (Nurhendar, 2007).

Menurut Kasmarani (2012), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja cukup sulit, yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Penelitian Hastutiningsih (2018) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012)

Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan (Wijono, 2012). Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1239/MenKes/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat pada pasal 1 ayat 1). Perawat merupakan orang yang merawat, memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit atau cedera dan proses penuaan. Perawat memiliki fungsi dalam melaksanakan praktek keperawatannya. (Notoadmodjo, 2011)

Kontribusi dari perawat di sebuah rumah sakit yaitu untuk memberikan asuhan keperawatan tidak dikenal pasien atau kasus pribadi. Semua pasien

diperlakukan sama. Perawat pun harus memberikan yang terbaik juga untuk para pasien melalui pelayanan mereka di rumah sakit. Seperti halnya Rumah sakit Dr Wahidin Sudiro Husodo yang merupakan rumah sakit milik Pememrintah Kota Mojokerto yang terletak di Jalan Surodinawan No.55, Surodinawan, Prajurit Kulon, Mergelo, Surodinawan, Kec. Prajurit Kulon, Kota Mojokerto.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat di Rumah Sakit Dr Wahidin Sudiro Husodo menunjukkan gejala penurunan kinerja pada perawat. Secara kuantitatif, indikasi adanya penurunan kinerja ditunjukkan oleh penilaian kinerja (Sutrisno, 2013) meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, berdisiplin, ketepatan waktu dan tanggung jawab sebagaimana tampak terlihat dalam bentuk tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja perawat Rumah sakit Dr Wahidin Sudiro Husodo Bulan Mei– Juli 2019

Bulan	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Jumlah
Mei	8	31	10	1	-	50
Juni	6	29	13	2	-	50
Juli	6	28	14	2	-	50

Sumber : Data penilaian kinerja RSU Dr Wahidin Sudiro Husodo, 2019

Pada tabel 1.1. dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada bulan Mei karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 8 orang, baik sebanyak 31 orang, cukup sebanyak 10. Kemudian pada bulan Juni

karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 6 orang, baik sebanyak 29 orang, cukup sebanyak 13 hal ini cenderung meningkat dari bulan sebelumnya. Pada bulan Juli karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 6 orang, baik sebanyak 28 orang, cukup sebanyak 14, kinerja karyawan mengalami penurunan dari bulan sebelumnya. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja dari bulan-bulan sebelumnya yang selalu mengalami penurunan.

Penurunan kinerja Perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo diduga disebabkan beban kerja perawat. Beban kerja perawat UGD Dr Wahidin Sudiro Husodo tergolong berat karena umumnya pasien yang dilarikan ke UGD Dr Wahidin Sudiro Husodo adalah pasien darurat yang membutuhkan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan secepat dan setepat mungkin. Perawat UGD yang bertugas harus siap siaga selama 24 jam untuk menangani pasien yang jumlah dan tingkat keparahannya tidak dapat diprediksi. Selain itu, tanggung jawab yang diemban perawat UGD cukup besar karena menyangkut keselamatan hidup seseorang. Beban kerja yang dihadapi perawat fluktuatif tergantung dari jumlah pasien dan tingkat keparahan dari setiap pasien yang nantinya berpengaruh pada jenis tindakan medis yang harus diberikan kepada pasien penanganan harus memiliki standar dalam pekerjaan.

Beban kerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo menyebabkan stress kerja, hal ini terlihat dari beban kerja perawat lebih dari 8 jam (lembur), 1 orang menangani 4 atau 5 pasien dan kurangnya penghargaan terhadap

karyawan yang berkinerja baik. Gejala Stres kerja yang dialami perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo antara lain terlihat beberapa perawat mudah tersinggung, sehingga berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian Hastutiningsih (2018) membuktikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : “Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi stres kerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di tulis didepan maka penulis menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat di RSUD Dr Wahidin Sudiro Husodo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di
RSU Dr Wahidin Sudiro Husodo
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat
di RSU Dr Wahidin Sudiro Husodo
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di
RSU Dr Wahidin Sudiro Husodo
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat
melalui stres kerja di RSU Dr Wahidin Sudiro Husodo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait beban kerja, stress kerja dan kinerja perawat.

Manfaat Praktis

- 1) Bagi perusahaan diharapkan proposal ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna mempertimbangkan kebijakan mengenai kinerja perawat.

- 2) Diharapkan dapat memperdalam lagi penelitian yang sudah dilakukan serta untuk memberikan informasi kaitannya beban pekerjaan terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja dalam rumah sakit seperti yang terjadi di dalam organisasi.