

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan antar perusahaan pada era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mengembangkan diri secara proaktif. Supaya perusahaan dapat bertahan dan bersaing, teknologi saja tidak cukup jika tidak diimbangi 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 untuk membentuk sesuatu yang sinerga, dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan (Sutrisno, 2011).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawannya. Hal-hal yang 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 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 yang cukup sulit, akan menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Penelitian Hastutiningsih (2018) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan dapat 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 ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012).

Stres kerja adalah suatu keadaan yang muncul 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 persusahaan (Munandar, 2008).

Perawat adalah tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, mengingat pelayanan keperawatan diberikan selama 24 jam terus menerus. Perawat merupakan orang yang merawat, memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit atau cedera dan proses penuaan. Perawat memiliki fungsi dalam melaksanakan praktek keperawatannya.

Kontribusi perawat di sebuah rumah sakit yaitu untuk memberikan asuhan keperawatan tidak dikenal pasien atau kasus pribadi. Semua pasien yang diperlakukan secara sama. Perawat harus dapat memberikan yang terbaik untuk para pasien melalui pelayanan mereka di rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Jombang yang merupakan rumah sakit yang dimiliki oleh pihak pemerintah daerah Kabupaten Jombang. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang merupakan klasifikasi rumah sakit kelas B. Rumah sakit kelas B adalah rumah sakit yang mempunyai daya tampung lebih dari 200 tempat tidur dengan pelayanan yang memiliki sub spesialis lebih dari 4 (Dinas Kesehatan 2007). Rumah Sakit Umum Daerah Jombang juga merupakan rumah sakit yang menjadi rujukan dari rumah sakit yang ada di wilayah.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit umum Daerah Jombang yang merupakan salah satu dari sekian banyak rumah sakit yang ada di Kabupaten Jombang. Lebih tepatnya pada IGD Rumah Sakit Umum Daerah Jombang. Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah salah satu unit di rumah sakit yang merupakan tempat pertama kali dikunjungi seorang pasien ketika dia ingin mendapatkan pertolongan pertama. Penelitian ini dilakukan

untuk mengetahui apa saja yang di rasakan oleh perawat dalam menangani pasien.

Alasan yang menjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian di IGD Rumah Sakit Umum Daerah Jombang, karena IGD merupakan tempat pasien datang untuk pertama kali dengan berbagai gejala medis yang ada seperti pasien gawat darurat dengan ancaman kematian dan perlu pertolongan segera, pasien yang tidak ada ancaman kematian tetapi perlu pertolongan, dan pelayanan pasien tidak gawat darurat yang datang ke IGD selama 24 jam terus menerus dengan pembagian 3 shift kerja, yaitu pagi : 07.00-14.00, siang 14.00-20.00, dan malam 20.00-07.00. Oleh karena itu, perawat di IGD harus memberikan pelayanan gawat darurat yang cepat, tepat, cermat, dan terjangkau sesuai kebutuhan masyarakat dengan sumber daya manusia yang terampil dan bermutu dalam melakukan pelayanan gawa darurat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat di IGD Rumah Sakit Umum Daerah Jombang menunjukkan gejala penurunan kinerja pada perawat. Adanya penurunan kinerja ditunjukkan oleh penilaian kinerja (PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil meliputi Sasaran Kerja Pegawai) meliputi : kualitas, kuantitas, komitmen, kehadiran, kerjasama, integritas, disiplin, dan orientasi pelayanan sebagaimana tampak terlihat dalam bentuk tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Perawat IGD RSUD Jombang Tahun 2020-2021**

Tahun	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Jumlah
2019	20	10	-	-	-	30
2020	16	14	-	-	-	30
2021	13	17	-	-	-	30

*Sumber : IGD RSUD Jombang*

**Tabel 1.2**  
**Skala Penilaian Kinerja Perawat**

Hasil	Kriteria
91 – ke atas	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup Baik
< 60	Kurang

Pada tabel dapat diketahui bahwa angka penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 20 orang, baik sebanyak 10 orang. Kemudian pada tahun 2020 karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 16 orang, baik sebanyak 14 orang. Pada tahun 2021 karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 13 orang, baik sebanyak 17 orang, kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja dari tahun sebelumnya yang selalu mengalami penurunan.

Penurunan kinerja perawat di IGD RSUD Jombang disebabkan oleh beban kerja perawat. Beban kerja perawat IGD tergolong berat karena umumnya pasien yang di larikan ke IGD RSUD Jombang adalah pasien darurat yang membutuhkan pelayanan kesehatan secepat dan setepat mungkin. Perawat IGD yang bertugas harus siap siaga selama 24 jam untuk menangani pasien yang jumlah dan tingkat keparahannya tidak dapat diprediksi. Selain itu

tanggung jawab yang diberikan perawat IGD cukup besar karena menyangkut keselamatan hidup seseorang. Beban kerja yang dihadapi perawat 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.

Berdasarkan wawancara pada perawat yang ada di Instalasi Gawat Darurat RSUD Jombang yang dilakukan peneliti bahwa terlihat beban kerja perawat dalam melakukan tugasnya yang lebih dari 8 jam (lembur), dan 1 orang perawat menangani 4 atau 5 pasien dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang bekerja sangat baik. Hal ini juga menyebabkan kondisi stres, pada gejala stres kerja yang dialami oleh perawat di instalasi gawat darurat antara lain terlihat dari beberapa perawat mudah tersinggung, sehingga berdampak menurunkan kinerja karyawan.

Pada argumentasi tersebut didukung dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Erlina et al (2018) menyatakan bahwa beban kerja direct care berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selain itu dari penelitian yang dilakukan menurut Dwi Kartikasari (2017) bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam menghadapi stres kerja.

Sedangkan menurut penelitian yang dikemukakan oleh Yenni Widiastuti (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu dari penelitian yang dilakukan oleh Adetayo et al (2014) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul : “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Perawat (Studi Pada Perawat IGD RSUD Jombang)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat IGD di RSUD Jombang?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat IGD di RSUD Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat IGD di RSUD Jombang.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat IGD di RSUD Jombang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai beban kerja dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja perawat RSUD.

- 2) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta dapat menambah wawasan.