

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kesehatan merupakan hak asasi yang wajib diterima oleh masyarakat Indonesia. Pemerintah dalam hal ini berperan penting dalam memberikan sarana dan fasilitas pelayanan kesehatan bagi masyarakatnya apalagi pandemi *Covid-19* yang melanda Indonesia sejak Maret 2020 silam menyebabkan perubahan di berbagai aspek kehidupan, terutama sangat berpengaruh signifikan di aspek kesehatan masyarakat sehingga, pelaksanaan program-program bidang kesehatan kini terfokus pada penanganan *Covid-19*. Pembangunan kesehatan diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemampuan dan kemauan masyarakat Indonesia untuk hidup sehat agar mampu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya.

Kinerja tenaga kesehatan menjadi salah satu tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang prima atau bermutu. Dengan kinerja tenaga kesehatan diharapkan mampu berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang nantinya akan berdampak pada pelayanan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja yang nantinya akan bermuara pada kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. Maka dapat dikatakan bahwa dengan kinerja yang baik dari tenaga kesehatan akan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dalam peningkatan mutu pelayanan fasilitas kesehatan. Namun, kinerja tersebut seringkali mengalami kenaikan maupun penurunan.

Beban kerja yang tinggi serta adanya tekanan fisik, mental dan emosional yang dialami pekerja pada bidang sosial seperti kesehatan mampu memberi dampak pada penurunan kinerja tenaga kesehatan.

Salah satu upaya untuk meningkat kinerja pegawai yaitu memberikan beban kerja yang tidak berlebihan. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. (Melati, 2015). Banyaknya tugas yang diberikan kepada pegawai akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal karena keterbatasan waktu dan keterampilan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stress dan menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Menurut Silaban (2012) beban kerja terbagi atas dua yaitu beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan seperti mendorong, mengangkut, menarik, dan lain-lain. Beban kerja mental berupa tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya. Kedua beban kerja tersebut dengan tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja mental merupakan beban kerja yang timbul dan terlihat dari pekerjaan yang dilakukan, terbentuk secara kognitif (pikiran). Aktivitas mental lebih banyak didominasi oleh pekerjaan sebagai pengambil keputusan dengan tanggung jawab yang besar, pekerjaan di bidang teknik informasi, pekerjaan dengan menggunakan teknologi tinggi dan pekerjaan dengan kesiapsiagaan tinggi. Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dan proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk mengambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau.

Rumah sakit DR. AK Gani adalah Rumah Sakit Tingkat II di lingkungan TNI-AD. Tugas pokok rumah sakit Tk.II dr. AK Gani adalah memberikan dukungan dan pelayanan kesehatan kepada Prajurit TNI, PNS, dan masyarakat umum di Kota Palembang dalam rangka mendukung tugas pokok TNI Angkatan Darat. Bentuk pelayanan akan mempengaruhi pada kepuasan pasien yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan pendapatan rumah sakit Tk.II dr. AK Gani. Kepuasan pasien dapat membentuk persepsi dan selanjutnya dapat memposisikan produk di mata pasiennya.

**Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal**

No	Uraian	Keterangan	Perawat (Orang)	
			Ya	Tidak
1	Sakit kepala, lelah dan lain-lain	Beberapa perawat di bagian rawat inap yang bekerja pada shift malam mengeluhkan perasaan berat dikepala, merasa lelah, sering menguap pada saat bekerja, merasa mengantuk dan merasa ada yang mengganjal di kelopak mata	11	9
2	Beban kerja	Banyaknya beban kerja yang menuntut perawat sehingga perawat tersebut tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugas	16	4

Sumber : Hasil observasi awal melalui kuesioner, 2021

Hasil observasi penulis awal yang telah dilakukan penulis pada Rumah sakit DR. AK Gani Palembang menunjukkan bahwa beberapa perawat di bagian rawat inap yang bekerja pada shift malam mengeluhkan perasaan berat dikepala, merasa lelah, sering menguap pada saat bekerja, merasa mengantuk dan merasa ada yang mengganjal di kelopak mata sehingga perawat kurang fokus dalam bekerja dikarenakan pikiran terganggu dengan keadaan yang terjadi sehingga

menyebabkan mereka sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Banyaknya beban kerja yang menuntut perawat sehingga perawat tersebut tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugas. Tentu saja hal ini mengakibatkan kurangnya kesadaran perawat dalam menjalankan tugasnya karena tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat sehingga menimbulkan penurunan kinerja.

Dalam penelitian ini penulis memilih perawat RS. AK. Gani Palembang bagian rawat inap hal ini dikarenakan pasien mendapatkan perawatan intensif dan pemantauan terus menerus dari tenaga medis bagian rawat inap dibandingkan dengan ruangan UGD (Unit Gawat Darurat) walaupun memiliki prinsip penanganan yang sama. Pasien gawat darurat yang datang ke akan langsung mendapatkan penanganan dari dokter jaga hingga kondisinya membaik. Setelah membaik, pasien umumnya akan dipindahkan ke ruang rawat inap yang telah ditentukan oleh dokter.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang?
2. Berapa besar persentase pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang?

### 1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada RS. AK. Gani Palembang
2. Penelitian ini berfokus pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang.
3. Data acuan penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner.
4. Responden dalam penelitian ini adalah Perawat RS. AK. Gani Palembang bagian rawat inap.
5. Metode pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana (*single linier regression*)

### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang.
2. Untuk mengetahui persentase pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang.

### 1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - a. Mengetahui karakteristik serta kondisi lingkungan kerja pada RS. AK. Gani Palembang.
  - b. Meningkatkan pengetahuan tentang implementasi mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang.
  - c. Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Perawat RS. AK. Gani Palembang.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Mengevaluasi kinerja perawat RS. AK. Gani Palembang.
  - b. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan mengenai peningkatan kinerja perawat RS. AK. Gani Palembang melalui beban kerja.
3. Bagi Akademis
  1. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
  2. Meningkatkan pemahaman mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian yang diteliti oleh penulis adalah :

1. Herfalian dan Kusmindari (2020) dengan judul pengaruh shift kerja terhadap beban kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan farmasi (PT. Dexa Medica

Palembang). Hasil analisis menunjukkan Ada perbedaan antara beban kerja karyawan pada perusahaan farmasi (PT. DEXA Medica Palembang) shift pagi dan shift malam karena nilai probabilitas F (sig) sebesar  $0.004 < \alpha = 0,05$  dan F hitung sebesar  $8,573 > 3,92$ . Tidak ada perbedaan antara kinerja karyawan pada perusahaan farmasi (PT. DEXA Medica Palembang) shift pagi dan shift malam karena nilai probabilitas F (sig) sebesar  $0.948 > \alpha = 0,05$  dan F hitung sebesar  $0,004 < 3,92$ .

2. Neksen (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 90 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja dan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hakman (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien. Motivasi kerja merupakan variabel yang

paling berpengaruh terhadap kinerja perawat Pasien Covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari dengan nilai  $\text{Exp (B)} = 3.447$ .

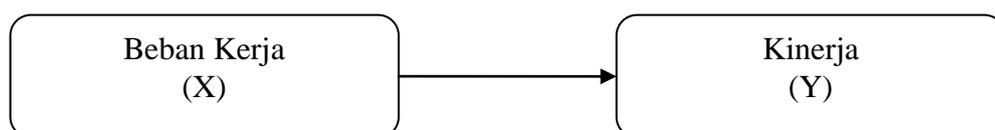
4. Niko Saris (2019) dengan judul hubungan lingkungan fisik dan beban kerja dengan tingkat kelelahan pada pekerja perkebunan (Studi Kasus pada PT Perkebunan Mitra Ogan Sekayu). Kegiatan pengangkutan PT. Perkebunan Mitra Ogan, paparan dan resiko tempat kerja cenderung ada di sekitar tempat kerja dan pekerja. Dalam penelitian ini hubungan lingkungan fisik dan beban kerja dapat menimbulkan kelelahan pada pekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui postur kerja dengan metode OWAS dan tingkat kelelahan melalui perhitungan CVL. Lalu dikaitkan dengan analisis MANOVA. Terjadi kesalahan postur kerja dari hasil penilaian OWAS pada postur kerja 1 dan 3. Beban kerja dari perhitungan CVL menunjukkan  $< 30\%$  yaitu tidak terjadi kelelahan namun hasil dari denyut nadi kerja beban kerja kategori moderate dan hasil dari konsumsi energi kategori *heavy*. Analisis MANOVA menunjukkan terdapat perbedaan denyut nadi kerja di temperatur A dan B pada kondisi pagi, siang, dan sore.
5. Puri Megasari Irawan (2017) dengan judul analisis perbedaan kinerja perawat pada shift kerja di Rumah Sakit Usada Wage Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dengan menggunakan teknik analisis data anova dengan jumlah sampel yang diteliti yaitu perawat RS. Usada Wage Sidoarjo sebanyak 14 responden, maka dapat ditarik kesimpulan yang mengatakan bahwa ada perbedaan kinerja perawat pada shift kerja di rumah sakit Usada. Hal tersebut diketahui setelah melalui penelitian uji f dimana variabel kinerja

mempunyai taraf signifikan dibawah 5% yaitu 0,045. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja perawat ditinjau dari shift kerja di RS. Usada Wage Sidoarjo

### 1.6 Kerangka Berpikir

Standar beban kerja dan jumlah standar pekerja untuk satu bidang pekerjaan agar tidak terjadi beban kerja yang berlebihan (Dhelvia, 2018). Faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Untuk itu, sangat penting memerhatikan beban kerja agar tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya beban kerja sehingga berpengaruh juga terhadap pencapaian perusahaan. Setiap karyawan memiliki kinerja yang baik apabila didukung dengan adanya beban kerja yang tidak tinggi (*over capacity*) karena akan berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikis dari karyawan tersebut. Artinya, semakin baik penerapan beban kerja, maka akan semakin baik pula hasil kerja karyawan. dapat menyebabkan kinerja karyawan terus mengalami kemunduran.

Untuk memahami lebih jelas mengenai kerangka berpikir yang telah diuraikan maka terdapatlah paradigma penelitian yang dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :



**Gambar 1.1 Kerangka Berpikir**