

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu indikator utama efektivitas dan efisiensi suatu rumah sakit.. Tipe rumah sakit serta layanan yang diberikan pada khalayak umum menentukan ketersediaan SDM pada rumah sakit (Tarigan et al., 2019).

Di lingkungan rumah sakit atau fasilitas kesehatan, perawat sering kali menghadapi tekanan yang sangat tinggi, baik dari segi fisik, emosional, maupun mental. Tuntutan pekerjaan yang intens, seperti jadwal kerja yang panjang, jumlah pasien yang banyak, dan perawatan yang penuh tantangan, dapat menimbulkan berbagai masalah, di antaranya burnout, stres kerja, dan beban kerja berlebih. Ketiga faktor ini dapat saling berinteraksi dan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara kuantitas dan juga kualitas juga (Kurniawan et al., 2021). Fasilitas perawatan kesehatan perlu meningkatkan kinerja staf mereka di tempat kerja. Penilaian kinerja digunakan untuk mendorong karyawan untuk memenuhi tujuan dan harapan organisasi (Perkasa et al., 2020). Peningkatan kinerja perawat menghadirkan tantangan yang signifikan, karena banyak faktor yang memengaruhinya, sehingga menjadi masalah umum bagi rumah sakit. Setiap rumah sakit harus memprioritaskan elemen-elemen ini

untuk memastikan keberlanjutannya dan menjunjung tinggi kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan terstruktur dengan baik sangat penting bagi rumah sakit, mengingat bahwa elemen manusia merupakan komponen penting dari produksi dan memainkan peran kunci dalam manajemen organisasi. Kinerja yang buruk akan dihasilkan dari manajemen SDM yang buruk (Perkasa & Affini, 2021).

Dalam konteks rumah sakit, kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap kualitas pelayanan pasien dan keseluruhan efisiensi operasional. Rumah Sakit Tentara Padang sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang kritis memerlukan karyawan yang berkualitas tinggi dan produktif untuk menjaga standar layanan yang optimal. Namun, dalam lingkungan kerja yang sering kali penuh dengan tekanan dan tantangan, penting untuk memiliki strategi pengembangan karyawan yang efektif. Jumlah perawat pada Rumah Sakit Dr.Reksodiwiryono Padang berjumlah 201 Orang, yang mana PNS berjumlah 21 Orang dan Non PNS berjumlah 180 Orang.

Tabel 1. 1 (Contoh Evaluasi Kinerja Perawat Ruang Sutan Syahril)

Karyawan	Sikap Kerja	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan	Total Nilai
Karyawan A	19,2	57,5	18	94
Karyawan B	16	53,5	18,4	88
Karyawan C	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan D	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan E	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan F	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan G	17,6	54,9	16,8	89

Karyawan H	17,6	54,9	16,8	89
Karyawan I	17,6	51,5	16,5	86
Karyawan J	17,6	51,5	8	77
Karyawan K	17,6	51,5	8	77
Karyawan L	17,6	51,5	8	77

Sumber : Data Rumah sakit Dr. Reksodiwiryo 2023

Data di atas menunjukkan contoh penilaian evaluasi kinerja perawat pada ruangan sutan syahril, Nama dan identitas karyawan yang di nilai di rahasiakan untuk penelitian ini, evaluasi kinerja yang di nilai diatas dibagi menjadi 3 bagian, yaitu Sikap Kerja dengan bobot (20), kinerja Pelayanan dengan bobot (60), dan Mutu Pelayanan dengan bobot (20) sehingga total nilai akhir dari kinerja perawat adalah (100). Contoh penilaian kinerja paling tinggi terdapat pada karyawan A, dimana Sikap kerja karyawan A berjumlah 19,2, kinerja Pelayanan berjumlah 57,7 dan Mutu pelayanan berjumlah 18 sehingga total nilai karyawan A berjumlah 94 dan dinilai Baik dan contoh penilaian kinerja paling rendah terdapat pada karyawan L, dimana sikap kerja karyawan L berjumlah 17,6, kinerja pelayanan 51,5 dan mutu pelayanan berjumlah 8 sehingga total nilai karyawan L berjumlah 77 dan dinilai cukup. Perbedaan nilai ini menunjukkan adanya variasi kinerja pada perawat di ruangan sutan syahril. hal yang memengaruhi kinerja perawat pada ruangan ini adalah kondisi psikologis dan beban kerja yang dihadapi

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya ada Burnout. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (I wayan Agus et al., 2022) yang menyatakan bahwa Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erna Lika et al., 2018) yang menyatakan bahwa burnout

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Qiro'na, 2021) juga menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout merupakan gejala kelelahan hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja yang sering dialami oleh individu yang bekerja dalam situasi dimana kebutuhan banyak orang harus dipenuhi (Billah & Wahyuati, 2022). Burnout adalah suatu kondisi di mana seorang karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan berhenti dari pekerjaannya

Burnout adalah perubahan sikap dan perilaku secara psikologis yang bermanifestasi sebagai penarikan diri dari pekerjaan, ketidakberdayaan, keputusasaan, terjebak dalam kesedihan mendalam yang berujung pada perasaan lelah dan tidak berdaya yang terus-menerus, perasaan menganggur, bersikap kasar kepada orang lain, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan (Mu'arif & Setiawati, 2021). Burnout merujuk pada kondisi kelelahan fisik dan emosional yang parah, yang disebabkan oleh stres pekerjaan yang berkepanjangan. Perawat yang mengalami burnout sering kali merasa tidak termotivasi, kehilangan empati, dan kesulitan untuk fokus pada tugas mereka. Hal ini dapat menurunkan kualitas perawatan pasien dan meningkatkan kemungkinan kesalahan medis.

Selain Burnout, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah Stress Kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sulastri & Onsardi, 2024) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Hartono Jessie & Arif Partono. 2020) juga menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Tri Wartono 2020) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di dunia kerja, stres bukanlah sesuatu

yang baru, bahkan stres tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan dan bisa dialami oleh siapa saja. Stres yang disebabkan oleh beban dan tanggung jawab pekerjaan disebut sebagai stress kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai ketegangan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan psikologis seorang pekerja, yang dapat mempengaruhi pemikiran mereka, emosi, dan keadaan diri mereka (Hasibuan, 2014). Terlalu banyak tuntutan kerja dan tekanan yang berlebihan dari tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin buruk dampaknya terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, ini dapat menghambat pencapaian tujuan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami oleh seseorang yang bekerja di tempat kerja mereka. Rasa tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan masalah pencernaan adalah beberapa tanda stres kerja. Stres kerja adalah kondisi psikologis yang tidak seimbang yang disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang berlebihan dari tanggung jawab yang diberikan oleh rumah sakit. Jadi, hal ini akan menyebabkan reaksi emosional pada perawat seperti tekanan darah meningkat, emosi yang tidak stabil, cemas, tidak bisa tidur, dan masalah pencernaan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh perawat. Stres ini dapat disebabkan oleh tekanan waktu, konflik dengan kolega atau atasan, dan ketidakjelasan dalam tugas. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan psikologis, seperti kecemasan atau depresi, yang berdampak pada produktivitas dan ketepatan dalam merawat pasien.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Menurut

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (April Neksen et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Malik Abdul & Moch, Ichsan. 2021) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Vanchapo (2019), beban kerja adalah proses dan aktivitas pekerja menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Ketika seseorang mempunyai kemampuan beradaptasi dan melaksanakan setiap tugasnya dengan baik, hal itu tidak disebut beban kerja. Namun jika seseorang tidak dapat melaksanakan dan menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan maka itu dianggap sebagai beban kerja.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses dimana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau kelompok kerja, dilakukan dalam keadaan sadar dan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut Mahawati et al., (2021) beban kerja adalah berbagai pekerjaan yang menuntut secara fisik dan psikis serta menjadi tanggung jawab pekerja. Beban kerja yang tinggi, baik dalam hal jumlah pasien yang harus ditangani maupun intensitas tugas yang harus diselesaikan, dapat menambah tekanan pada perawat. Beban kerja yang tidak seimbang dan terlalu berat bisa membuat perawat kelelahan, menyebabkan penurunan motivasi, dan mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan juga berisiko menyebabkan cedera fisik atau kesehatan jangka panjang.

Burnout, stres kerja, dan beban kerja merupakan tantangan signifikan dalam profesi keperawatan. Burnout terjadi akibat kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berkepanjangan, sering kali disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi. Kondisi ini dapat menurunkan semangat kerja dan perhatian terhadap detail, sehingga berdampak pada kualitas perawatan pasien. Stres kerja, yang timbul akibat tuntutan kerja yang tidak

seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, juga berkontribusi pada penurunan fokus dan produktivitas. Sementara itu, beban kerja yang berat, seperti rasio pasien-perawat yang tinggi atau jam kerja yang panjang, memperburuk kondisi ini, menciptakan kelelahan kronis dan menurunkan efisiensi kinerja.

Dampak kumulatif dari ketiga faktor tersebut tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental perawat tetapi juga memengaruhi kinerja mereka dalam memberikan pelayanan. Kondisi ini dapat memperburuk pengalaman pasien, meningkatkan risiko kesalahan medis, dan menurunkan reputasi rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh burnout, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat sangat penting untuk memberikan solusi yang strategis dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Rumah Sakit Tingkat III Dr.Reksodiwiryono atau disingkat RS TK III Reksodiwiryono yaitu sebuah rumah sakit pemerintah yang di kelola oleh TNI-AD terletak pada kawasan Ganting, kota. Padang, provinsi Sumatera Barat, Indonesia yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin No.1 Padang. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryono merupakan rumah sakit yang telah mendapat akreditasi dari Kementerian Kesehatan dengan kategori 5 Pelayanan dan juga rumah sakit ini merupakan kelas tipe C. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryono juga bertindak sebagai Rumah Sakit Trauma Centre bagi peserta Jamsostek. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryono juga mengadakan kerjasama dengan Jasa Raharja untuk menangani korban kecelakaan lalu lintas. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Burnout*, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryono Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Bornout terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryoyo Padang?
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryoyo Padang?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryoyo Padang?
4. Bagaimana pengaruh Bornout, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryoyo Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Bornout terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryoyo Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryoyo Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III. Reksodiwiryoyo Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Bornout, Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RS Tk III Reksodiwiryoyo Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dijadikan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Untuk menambah referensi dalam penelitian dan dijadikan acuan yang dapat digunakan bagi peneliti yang selanjutnya.

4. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Rumah Sakit dr. Reksowidiryo Padang untuk lebih memahami Bornout, Stres Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Perawat.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh Bornout, Stres Kerja dan Beban kerja terhadap kinerja Perawat. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.