

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan pelayanan kesehatan mempunyai dua pilihan utama, yaitu mereka melakukan inovasi dan berubah atau mereka yang diubah oleh suatu keadaan dan situasi. Karyawan harus mempunyai keterampilan dalam proses perubahan. Perubahan pelayanan kesehatan merupakan kesatuan dalam perkembangan dan perubahan kesehatan di Indonesia. Bahkan, menjadi hal yang aneh atau tidak semestinya terjadi, apabila masyarakat umum dan lingkungannya terus-menerus berubah, sedangkan kesehatan yang merupakan bagian masyarakat tersebut tidak berubah dalam menata kehidupan profesi kesehatan. Perubahan adalah cara kesehatan mempertahankan diri sebagai profesi dan berperan aktif dalam menghadapi era global (Nursalam, 2021). Gibson dalam Riny Chandra (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya (Manajemen & Keuangan, n.d.).

Secara global, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah mengidentifikasi stres kerja sebagai salah satu tantangan utama dalam dunia kerja modern. Menurut laporan ILO tahun 2023, sekitar 60% pekerja di dunia mengalami stres kerja akibat

beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta tekanan untuk mencapai target produksi. Penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan risiko penyakit kardiovaskular, gangguan tidur, serta gangguan psikologis seperti kecemasan dan depresi. Di Indonesia, isu stres kerja semakin menjadi perhatian. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (2021), sekitar 50% pekerja di sektor manufaktur mengalami tingkat stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang berat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pekerja produksi. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan di RSUD Muslimat Ponorogo didapatkan data insiden keselamatan pasien pada periode tahun 2024 terdapat 29 kasus kejadian tidak diharapkan (KTD) dan Kejadian Nyaris Cidera (KNC), dari 29 kasus terdapat 7 kasus KTD yang terjadi karena karyawan jaga sendiri pada shift malam dengan jumlah pasien yang meningkat (Data Komite Mutu, 2024).

Berdasarkan wawancara dengan 35 karyawan Rumah sakit di beberapa unit mengatakan hampir 75% dari tenaga tersebut merasakan lelah karena tenaga keperawatan sering keluar dan berkali – kali dengan adanya tenaga *freelance* mengajari dengan hal – hal yang sama di pelayanan. Kekurangan tenaga belum di realisasi dikarenakan efisiensi. Pengukuran tingkat stres diperoleh data dari kegiatan posbindu PTM RSUD Muslimat Ponorogo menggunakan instrumen deteksi dini (SRQ 20). diperoleh data dari 125 karyawan terdapat 35 karyawan mendapatkan hasil dan kesimpulan membutuhkan dukungan psikologis.

Hal ini menjadi perhatian manajemen tentang apa, bagaimana, dan

kapan hal tersebut terjadi. Pada unit pendaftaran sering ditemukan double nomor rekam medis. Unit farmasi sering ditemukan salah penulisan dosis obat terutama pada shift malam. Pada layanan keperawatan ditemukan perawat salah mengoplos obat. Hal ini terjadi dipengaruhi oleh banyak faktor. Kejadian KTD sering terjadi dengan adanya banyaknya pasien dipelayanan dengan minimalnya tenaga dalam satu shift menyebabkan beban kerja meningkat yang berdampak karyawan jadi mengabaikan prosedur yang seharusnya dikerjakan dengan orientasi tugas dalam satu shift itu terselesaikan, misalkan double cek dalam penerimaan obat dan identifikasi pasien yang seharusnya dikerjakan menjadi tidak dikerjakan. Bahkan didapatkan temuan tenaga karyawan di bagian sarpras yang menolak pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan alasan capek dan jam kerja sudah habis. Hal ini menjadikan perhatian tentang faktor apa yang membuat karyawan tidak loyalitas terhadap rumah sakit.

Tingginya beban kerja didukung data dari pola ketenagaan tahun 2024 didapatkan data bahwa di beberapa unit kebutuhan tenaga kurang dari standar pola ketenagaan. Jumlah ketenagaan yang kurang sesuai pola ketenagaan ditambah banyaknya tenaga yang keluar mengikuti PPPK. Pada tahun 2024 terdapat 10 tenaga keperawatan yang keluar, dan sampai dengan saat ini tenaga yang keluar tersebut masih digantikan tenaga *freelance* dimana kompetensinya belum mewakili secara keseluruhan tenaga yang keluar (Data keperawatan, 2024).

Beban kerja perawat menurut Shieva Nur (2019) merupakan suatu dimensi dari semua aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas

disuatu unit kesehatan untuk memberikan pelayanan keperawatan secara cepat, cermat, dan akurat dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi "permintaan" dari pekerjaan tersebut (Vanchapo et al., 2019a). Menurut (Rivai, 2018) Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, bekerjasama dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, patuh, dan bermoral. Kinerja karyawan merupakan faktor utama keberhasilan suatu perusahaan, terutama yang mempunyai hubungan langsung dengan masyarakat (Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana, 2024). Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kebingungan, stress bahkan beban kerja yang semakin berat, sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengelola kebutuhan kerja secara efektif agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menambah jumlah karyawan (Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana, 2024).

Dengan adanya beban kerja mengakibatkan tingkat stress sangat tinggi terhadap karyawan, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara baik dengan lingkungan kerjanya, stress terlalu besar juga dapat mengakibatkan penurunan pada kinerja seperti penurunan konsentrasi dan fokus, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas, Tingkat absensi yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan menyebabkan kekurangan sumber daya, Beban kerja yang berlebihan dan stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang dapat berdampak pada motivasi

dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka dan yang terakhir adalah karyawan yang terus-menerus menghadapi beban kerja yang tinggi dan stres mungkin cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang (Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana, 2024).

Pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika tersebut menjadi dasar untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan mengurangi tingkat stres di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan gunanya memperbaiki prestasi kinerja karyawan dan menghasilkan meningkatkan kualitas dalam diri karyawan tersebut. Beban kerja karyawan dapat membuat overload pekerjaan yang mengakibatkan tidak tepat dalam pengumpulan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan, beban kerja yang tidak ideal bagi karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja dan efektivitas perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan pada pekerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Di sisi lain, terlalu sedikit pekerjaan dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi, sehingga dapat berdampak pada buruknya kinerja (Yuliafi, Abidin, & Widiarini, 2022) (Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana, 2024).

Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi psikis karyawan, seperti meningkatkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menemukan cara untuk mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja tanpa menyebabkan stres pada

karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyeimbangkan beban kerja, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Beban kerja yang tidak seimbang atau melebihi kemampuan individu dapat berdampak negatif terhadap motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan (Tiari Rahma Fani & Yudi Ferdiana Permana, 2024).

Berdasarkan data di atas, didapati bahwa tingkat angka stres kerja masih tinggi. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan Pengaruh Beban dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muslimat Ponorogo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalahnya, yaitu : Adakah Pengaruh Beban dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muslimat Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Beban dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muslimat Ponorogo

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis Pengaruh Imbalan Jasa Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Muslimat Ponorogo.
- b. Menganalisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muslimat Ponorogo.
- c. Menganalisis Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan

RSU Muslimat Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat dipakai sebagai dasar dan dijadikan bahan perbandingan yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh beban dan stress kerja terhadap kinerja karyawan RSU Muslimat Ponorogo.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya oleh semua pihak, khususnya :

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan peneliti mengenai wacana yang diteliti, untuk selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku.

b. Bagi RSU Muslimat Ponorogo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas RSU Muslimat Ponorogo, serta penentu kebijakan dalam Rumah Sakit. Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan serta sebagai solusi

terhadap permasalahan yang ada pada Rumah Sakit untuk lebih meningkatkan program dalam rangka meningkatkan loyalitas dalam sistem.

c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Menambah keilmua dan sebagai bahan referensi sehingga dapat memperkaya dan menambah wawasan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yaitu :

1. Nama Peneliti dan Tahun : Tiari Rahma Fani, & Yudi Ferdiana Permana.
(2024).

Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah.

Jurnal : Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>

- Variabel Penelitian : Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan
- Metode Penelitian : Metode Kualitatif Deskriptif
- Desain Sampling : Untuk menggali secara mendalam mengenai informasi melalui tahapan wawancara informan berjumlah dua karyawan Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.
- Hasil Penelitian : beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena kekurangan karyawan menyebabkan beban kerja yang tinggi, sehingga karyawan merasa tertekan dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini disebabkan karena antar karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tercipta suasana kerja yang positif dan saling mendukung. Selain beban kerja dan stres kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kekurangan staf dan beban kerja tambahan pada tenaga harian karyawan yang mengakibatkan

- kelelahan fisik dan mental
- Perbedaan : Metode penelitian yang digunakan tidak sama.
- Persamaan : Variabelnya sama.
2. Nama Peneliti dan Tahun : Windi Natasha, C., Putra, A., Jannah, N., Kamil, H.,
Program Studi **Keperawatan, M., Keperawatan,
F., Syiah Kuala, U., & Keilmuan Keperawatan
Dasar, B. (2023).**
- Judul Penelitian : Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum
Daerah Kabupaten Aceh Jaya Nurse Workload At
Aceh Jaya District General Hospital.
- Jurnal : Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah
Kabupaten Aceh Jaya Nurse Workload At Aceh
Jaya District General Hospital. In *JIM Fkep: Vol.
VII.*
- Variabel Penelitian : Beban Kerja Perawat
- Metode Penelitian : Pengumpulan data menggunakan kuesioner beban
kerja baku, yang dibagikan pada masing-masing
perawat. Analisa data dalam penelitian
menggunakan analisa univariat. Penelitian ini
bertujuan untuk mengetahui tingkat beban kerja,
beban kerja fisik, beban kerja psikologis, dan beban
waktu kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit
Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Aceh Jaya.

Metode penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional. Populasi penelitian adalah perawat pelaksana yang bekerja di RSUD Kabupaten Aceh Jaya, sampel dipilih dengan menggunakan teknik total sampling sebanyak 110 perawat.

- Desain Sampling : Sampel dipilih dengan menggunakan teknik total sampling sebanyak 110 perawat.
- Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan kebanyakan perawat mengalami beban kerja sedang sebanyak 49 perawat (44,5%), beban kerja fisik sedang sebanyak 46 perawat (41,8%), beban kerja psikologis sedang sebanyak 43 perawat (39,1%), dan beban waktu kerja sedang sebanyak 41 perawat (37,3%).
- Perbedaan : Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian tidak sama. Metode penelitian yang digunakan tidak sama.
- Persamaan : Satu variabelnya sama
3. Nama Peneliti dan Tahun : Rince Tambunan (2024)
- Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.
- Jurnal : Tambunan, R., & Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam

Kendari, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *IJMA (Indonesian Journal Of Management And Accounting)*, 5(1).
<https://doi.org/10.14421/ekbis.2022.6.1.1555>.

<https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/article/view/4040/0> Home > Vol 5, No 1 (2024) > **Tambunan**

- Variabel Penelitian : Variabel Independen : Stres dan beban kerja
 Variabel Dependen : Kinerja Perawat
- Metode Penelitian : Metode analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, serta alat uji yang digunakan adalah uji F dan uji t
- Desain Sampling : Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
- Hasil Penelitian : Hasil penelitian ini menunjukkan jika stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya jika stress kerja dan beban kerja naik maka kinerja perawat akan menurun. Stres kerja secara parsial

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya jika stress kerja naik maka kinerja dari perawat akan menurun. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya jika beban kerja naik maka kinerja dari perawat akan menurun.

- Perbedaan : Variabel independennya tidak sama.
- Persamaan : Metode penelitian yang digunakan sama menggunakan analisa regresi linier.
4. Nama Peneliti dan Tahun : Rizkiyah Hidayati (2024)
- Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang
- Jurnal : Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 6, Tahun 2024e-ISSN : 2597-5234.
- Variabel Penelitian : Variabel independen : Beban Kerja dan Stres Kerja
Variabel Dependen : Kinerja Perawat.
- Metode Penelitian : Pengolahan data memanfaatkan software SPSS 26. Analisis dekriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk teknik

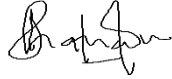
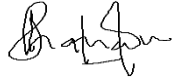
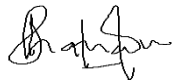
- analisis data.
- Desain Sampling : Populasi studi ini yaitu seluruh perawat yang berkerja di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang dengan total 196 perawat dan sebanyak 131 responden digunakan sebagai sampel.
- Hasil Penelitian : Temuan penelitian ini memperlihatkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, serta beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini diharapkan bisa digunakan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang untuk menjaga dan mengoptimalkan kinerja perawat dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja yang dirasakan perawat sehingga perawat bisa memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik.
- Perbedaan : Variabel independennya berbeda : terdiri dari 3 variabel X.
- Persamaan : Variabel Dependennya sama : Kinerja Karyawan.
5. Nama Peneliti dan Tahun : Ahmad Hijri Alfian (2023)
- Judul Penelitian : Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit:

- Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terja
- Jurnal : <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/27615/8072>
- Variabel Penelitian : Beban kerja, gaji, dan kinerja karyawan
- Metode Penelitian : Sumber Data Yang Digunakan Adalah Data Primer Dengan Menggunakan Kuesioner. Teknik Analisis Data Yang Digunakan Adalah Regresi Linier Berganda. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Sukarela, Serta Untuk Melihat Potensi Kecurangan Yang Mungkin Terjadi Selama Proses Penyelesaian Pekerjaan.
- Desain Sampling : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga honorer termasuk perawat dan ahli gizi yang bekerja di Salah satu Rumah Sakit yang ada di Semarang, dengan jumlah sampel 76 responden.
- Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kuesioner tambahan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan gaji yang tidak sesuai dengan harapan akan tetapi tuntutan kinerja tetap tinggi, akan berpotensi untuk

menimbulkan aktivitas yang tidak sesuai dengan ketentuan dan SOP Rumah Sakit

- Perbedaan : Metode penelitian yang digunakan tidak sama
- Persamaan : Variabel penelitian yang digunakan sama.



	<ul style="list-style-type: none"> - Bab V disesuaikan dengan tujuan khusus. - Pembahasan jangan ada tabel sesuai dengan tujuan penelitian. 	
Rabu, 25 Maret 2026	<p>Dr. Ratna Wardhani., S.Si., MM.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seluruh tabel yang terdapat kata keterangan dihapus / dihilangkan - Perbaiki pembahasan statistik hapus untuk variabel entered - Pembahasan sesuaikan dengan tujuan penelitian 	 Dr. Ratna Wardhani., S.Si., MM.
Selasa, 31 Maret 2026	<p>Dr. Ratna Wardhani., S.Si., MM.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Untuk kesimpulan disesuaikan tujuan penelitian - Pembahasan : fakta itu dipertegas hasil regresinya dahulu ada pengaruh atau tidak baru data pendukung. - Saran dilihat dari pengaruh yang paling besar. 	 Dr. Ratna Wardhani., S.Si., MM.
Rabu, 01 April 2026	<p>Dr. Ratna Wardhani., S.Si., MM.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesimpulan : langsung ada pengaruh imbalan jasa terhadap kinerja karyawan, dst. 	 Dr. Ratna Wardhani., S.Si., MM.