

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang sangatlah penting, pekerjaannya sarat dengan tugas, beban pekerjaan dan masalah juga harapan yang digantungkan oleh para pasien. Dalam pengornasisasian rumah sakit tentulah tidak dapat lepas dari unsur Sumber Daya Manusia (SDM) yang didalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit dan merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan dirumah sakit. Salah satu bagian integral yang menjadi tombak keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit kepada pasien adalah Perawat. Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan kesehatan yang berbentuk bio-psiko-sosia-spiritual yang komperehnsif. Dalam melaksanakan kegiatan keperawatan, harus sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, tuntutan dan etika profesi keperawatan.

Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penurunan kinerja perawat. Karena pada dasarnya, kinerja adalah faktor penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, dalam meningkatkan kinerja organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri tidak terkecuali faktor-faktor yang ada pada kinerja perawat. Keberhasilan perusahaan bergantung pada bagaimana kinerja dan efisiensi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan selama 24 jam dalam sehari. Rumah sakit sendiri telah membuat pemisahan terhadap kategori pelayanan kepada pasien sesuai dengan kebutuhannya, yaitu terbagi menjadi *emergency*, tidak *emergency* dan *opname* (rawat inap).

Secara umum, istilah Beban Kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan. Beban Kerja penting untuk diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja karyawan agar terdapat keseimbangan antara tenaga kerja perawat dengan Beban Kerjanya. Pemberian tugas dan pekerjaan yang terlalu berlebihan dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dialami oleh perawat. Kesuksesan dari kinerja suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh

Prily Anisa, 2018

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

tenaga kerjanya, termasuk perawat Rumah Sakit itu sendiri. Oleh sebab itu, Rumah

Prily Anisa, 2018

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

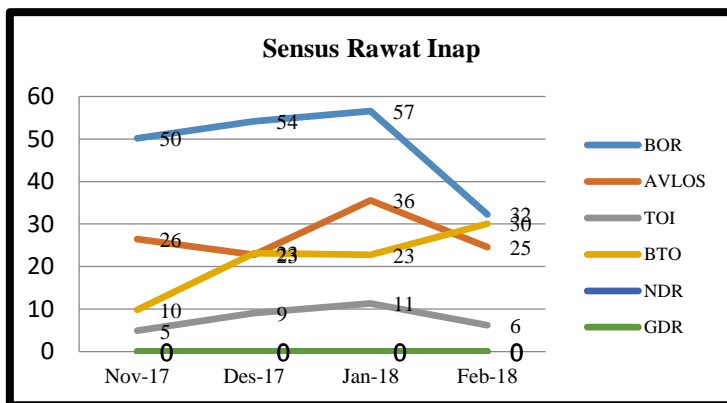
Sakit menuntut agar para staff mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan Rumah Sakit secara keseluruhan.

Menurut *Finkler* dan *Kovner* (2000) dalam Gian Nurmaidah Hendianti, dkk. Bahwa kualitas pelayanan asuhan keperawatan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Peningkatan dan pengembangan tenaga perawat (*Quality of Care*)
- 2) Penyediaan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas (*Quality of Service*)

Sedangkan menurut Ilyas (2000), analisa beban kerja tenaga kerja perawat dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan tugas tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kinerja yang sesuai dengan pendidikan yang ditempuh, waktu kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekarwangi sendiri memiliki fasilitas rawat inap dengan jumlah perawat sebanyak 170 orang perawat, terhitung pada bulan April 2018 dengan nilai parameter indikator Rumah Sakit sebagai berikut :



Gambar1. 1
Grafik Parameter Pelayanan RSUD Sekarwangi
Sumber : Database RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

Prily Anisa, 2018

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Gambar 1.1 pada bulan terakhir BOR yang di peroleh sebesar 32% yang seharusnya dengan parameter ideal menurut DepKes (2005) sebesar 60 – 85 %, nilai AVLOS sebesar 24 hari dengan nilai ideal seharusnya 6-9 hari, TOI sebesar 6 hari dengan parameter ideal seharusnya 1-3 hari. Meskipun dengan tingkat kinerja terakhir pada RSUD Sekarwangi menurut penilaian atasan terhadap seluruh karyawan mempunyai tingkat kinerja sebesar 68,1% dan dapat dikategorikan baik. Berdasarkan pada uraian data diatas terdapat penurunan karena kurang atau bahkan melebihi batas nilai ideal yang telah ditetapkan oleh Departemen Kesehatan (mengacu pada Nilai Parameter Ideal Pelayanan Rumah Sakit Tahun 2005) mengingat pentingnya masalah mengenai kualitas pelayanan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan pasien.

Pada setiap unit tentunya telah ditugaskan beberapa perawat yang bertanggung jawab, jumlah perawat yang bertugas pada bulan April sebanyak 170 perawat yang dibedakan menjadi dua golongan perawat berdasarkan jenis kelamin, yakni Laki-laki 77 perawat dan Perempuan sebanyak 93 perawat :

Tabel 1. 1
Jumlah Sumber Daya Perawat di Ruang Rawat Inap

Ruang	Januari		Februari		Maret		April		
	JK		JK		JK		JK		
	L	P	L	P	L	P	L	P	
Raden Dewi Sartika	-	13	-	14	-	14	-	14	
Fatmawati	9	5	9	6	9	6	9	7	
Raden Ajeng Kartini	2	10	2	10	2	10	2	10	
11Aisyah	Lt 1	13	11	13	11	13	11	15	11
	Lt 2	10	6	10	6	10	6	11	6
NAS Bedah	Lt 1	14	8	13	9	12	9	14	8
	Lt 2	6	8	6	6	6	6	6	6
Ade Irma Suryani	Lt 1	7	7	7	7	7	8	7	8
	Lt 2	5	7	5	7	5	7	5	7
Cut Nya Dien	-	12	-	12	-	12	-	12	
Cut Mutia	8	4	8	4	8	4	8	4	
Jumlah	74	91	73	82	72	93	77	93	

Prily Anisa, 2018

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Sumber : Database RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

Untuk waktu kerja yang telah ditetapkan oleh RSUD Sekarwangi terbagi menjadi 3 jadwal dinas yaitu pagi, siang dan malam. Berikut rincian dari masing-masing jadwal yang telah dibagi :

Tabel 1. 2

Jadwal Dinas Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi

Keterangan	Jadwal Dinas	Lama Jadwal Dinas
Pagi	07.00 – 14.00 WIB	7 Jam
Siang	14.00 – 21.00 WIB	7 Jam
Sore	21.00 – 07.00 WIB	10 Jam

Sumber : Database RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

Dalam kurun waktu empat bulan terakhir terhitung dari mulai bulan nopember 2017 sampai dengan bulan februari 2018 jumlah pasien yang masuk mengalami jumlah yang fluktuatif setiap bulannya namun pada bulan desember 2017 sampai februari 2018 mengalami penurunan dari jumlah pasien yang masuk ataupun keluar dari ruang rawat inap. Hal ini dapat terlihat dari grafik sensus jumlah pasien yang masuk dan keluar:

Tabel 1. 3

Jumlah Pasien Masuk dan Keluar

Jumlah Pasien	Nopember 2017	Desember 2017	Januari 2018	Februari 2018	Total Jumlah Pasien
Masuk	878	884	869	784	3415
Keluar	828	854	843	745	3279

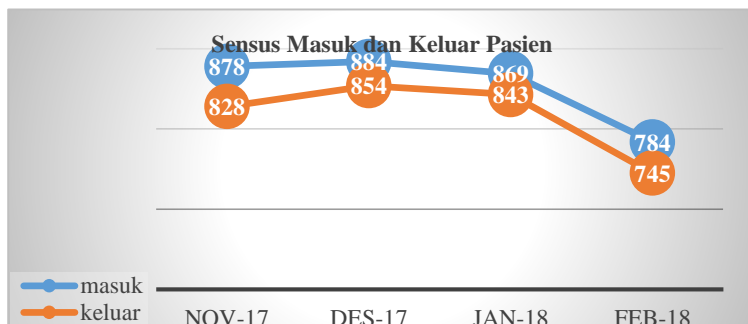
Sumber : Database RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

Prily Anisa, 2018

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Gambar 1. 2
Grafik Sensus Keluar Masuk Pasien



Sumber : Database RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

Indikator keperawatan yang disusun merupakan indikator mutu minimal yang dapat dilaksanakan oleh perawat rumah sakit. Salah satu indikator mutu pelayanan keperawatan menurut Kemenkes (2008) adalah kepuasan pasien. Tingginya tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan tercapai bila terpenuhinya kebutuhan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang diharapkan. Kinerja SDM keperawatan dapat diukur melalui output pelayanan yang diberikan berupa kepuasan pasien.

Perawat yang diberikan tanggung jawab harus sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya, tidak mungkin karyawan diberikan tanggung jawab kerja yang tinggi tetapi karyawan tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan adanya beban kerja, maka perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan tersebut. Menurut Iskandar dan Sembada (2012) beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang dirasakan dapat menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis berminat untuk suatu penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ruang Rawat Inap RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi)”.

Prily Anisa, 2018

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan tersebut, masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran beban kerja perawat pada RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana gambaran kinerja perawat pada RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja perawat terhadap kinerja perawat pada RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran dari Beban Kerja perawat pada RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.
2. Gambaran dari Kinerja perawat pada RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.
3. Pengaruh beban kerja perawat terhadap kinerja perawat pada RSUD Sekarwangi Sukabumi.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

1. Bagi Manajemen

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruhnya beban kerja terhadap kinerja pada karyawan untuk dijadikan bahan acuan dalam pengembangan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Seluruh Perawat RSUD Sekarwangi Kabupaten Sukabumi

Diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sekarwangi Kabupaten Sukabumi dan digunakan sebagai umpan balik secara maksimal agar dapat meningkatkan kinerjanya.

1.4.2. Kegunaan Praktisi

Bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat memberikan referensi tentang beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Prily Anisa, 2018

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
 perpustakaan.upi.edu