

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan personal yang sangat penting dalam pelaksanaan organisasi ataupun institusi. Perawat sebagai SDM ikut mewarnai pelayanan kesehatan baik di rumah sakit maupun puskesmas, berhubungan dengan pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal (Rahmawati,2020).

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan sebagian masyarakat Indonesia. Perawat salah satu profesi yang mempunyai peran penting di puskesmas. Perawat merupakan ujung tombak karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya (Rewo, Puspitasari, dan Winarni 2020). Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Marbawi, 2016:13). Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana kualitas sumber daya manusia dapat diukur menggunakan suatu kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Yunus dan Titien 2013:110).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang serta pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Marnisah dkk. 2021). Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja, kerja sama antar tim dalam organisasi dan motivasi serta *Work Life Balance* (Ramly 2022).

Departemen Kesehatan Indonesia bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO) menilai terhadap 1.000 perawat dan bidan di 4 propinsi, hasil penilaian menunjukkan bahwa pada saat itu tidak terdapat sistem manajemen yang mendukung terwujudnya kinerja klinik yang baik. Atas dasar ini maka WHO, Indonesia dan lembaga donor mengembangkan sistem Peningkatan Manajemen Kinerja (PMK) melalui SK Menkes (Kemenkes RI, 2021). Walaupun data kinerja perawat belum ditemukan adanya data baku, namun dari beberapa penelitian menemukan kinerja perawat di Indonesia masih rendah yaitu berkisar pada angka 43-50% (Maimun, 2020), (Maulani, (2020). Bila dilihat dari penelitian di atas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50 %, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien.

Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu kabupaten yang memiliki 40 Puskesmas binaan dengan jumlah perawat sebanyak 732 orang yang terdiri dari 346 perawat PNS, 77 perawat PPPK dan 309 perawat non ASN. Kinerja perawat di

Kabupaten Tasikmalaya menurut Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya dinilai sudah sesuai ekspektasi atau predikat kinerja baik, namun hasil penilaian kinerja tersebut tidak ada perawat yang memiliki predikat kinerja sangat baik, sehingga adanya kesenjangan kinerja yang rendah (Laporan Kinerja ASN Kab. Tasikmalaya, 2022). Adanya kesenjangan tersebut mengindikasikan kinerja perawat memerlukan perhatian khusus, karena dari kinerja yang kurang baik berdampak pada kenaikan jenjang atau karir perawat yang terhambat, mutu pelayanan dan kepuasan masyarakat kurang, jumlah kunjungan pasien dan bahkan berkaitan dengan keselamatan pasien.

Beberapa indikator untuk penilaian kinerja dan beban kerja dapat dilihat dari jumlah kunjungan pasien baik rawat jalan (rajal) maupun rawat inap (ranap). Berikut ini adalah jumlah Kunjungan rawat jalan /Inap di Puskesmas Kabupaten Tasikmalaya.

Tabel 1. 1
Jumlah Kunjungan Ranap / Rajal tahun 2022-2023

Kunjungan	2021		2022		2023	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Rawat Jalan	606.847	31,29	640.528	33,02	782.735	40,35
Rawat Inap	18.179	0,94	15.967	0,82	18.369	0,95

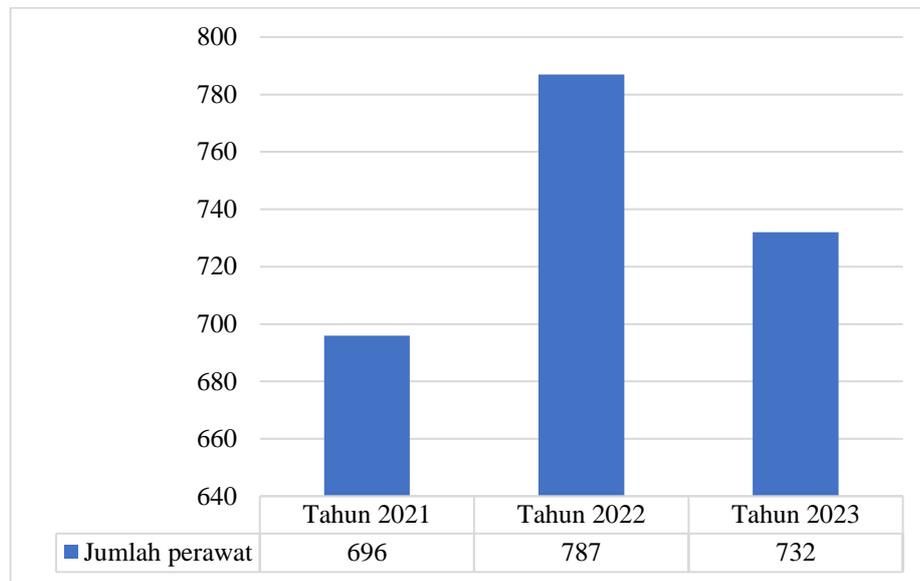
Sumber : Profil Tahunan Dinkes Kab. Tasikmalaya 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan baik rawat inap maupun rawat jalan mengalami peningkatan. Jumlah kunjungan tersebut dihitung dari proporsi jumlah penduduk Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2021 mencapai 31,29% kemudian pada tahun 2022 dari jumlah penduduk sebanyak 1.939.683 orang, masyarakat yang melakukan kunjungan rawat jalan mencapai

33% dan meningkat menjadi 40,35%, sedangkan rawat inap dari 0,82% meningkat menjadi 0,95%, hal ini mengindikasikan seiring dengan bertambahnya jumlah pasien yang berkunjung serta jumlah perawat yang tersedia akan meningkatkan beban kerja bagi perawat.

Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, pelayanan di unit rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang cukup dominan. Karena pelayanan di unit rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Peranan seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Sehingga, dapat dikatakan bahwa

Menurut penelitian Puspanegara (2018) menyebutkan terdapat hubungan antara jumlah pasien yang berkunjung dengan beban kerja. Beban kerja keperawatan pada tempat penelitian dinilai dengan memperhatikan komponen-komponen yaitu jumlah pasien yang dirawat per hari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekwensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan.

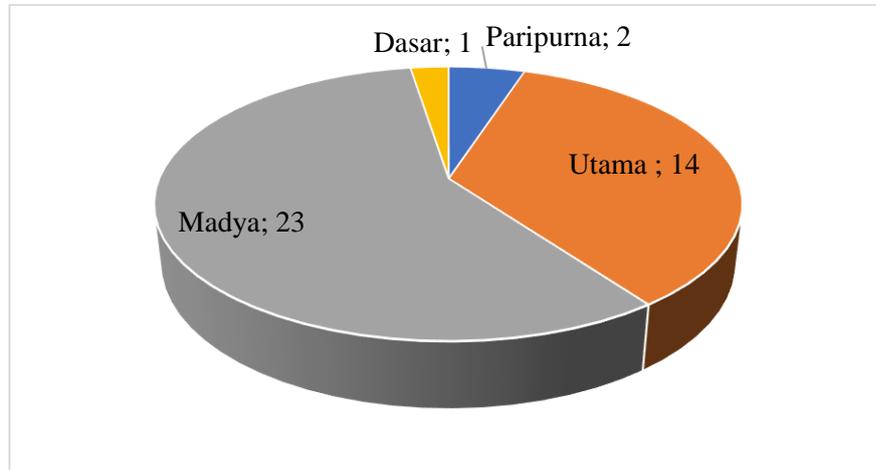


Sumber: Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya, 2024

Gambar 1. 1
Jumlah perawat 2021-2022 di Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan data di atas, jumlah perawat puskesmas pada lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya, tahun 2021 sebanyak 696 orang. Jumlah tersebut meningkat pada tahun 2022, sebanyak 787 orang. Tetapi pada tahun 2023 menurun, dengan jumlah perawat sebanyak 732 orang. Pentingnya ketersediaan jumlah perawat, mengingat bahwa tugasnya yang memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat.

Disamping itu, dari jenis puskesmas yang menyelenggarakan rawat inap menjadi salah satu indikator beban kerja perawat. Puskesmas DTP dan non DTP didapatkan dari 40 Puskesmas, terdiri atas 20 (50%) Puskesmas Dengan Tempat Perawatan (DTP) dan 20 (50%) Puskesmas Non DTP. Dari 40 Puskesmas diantaranya 29 (72,5%) Puskesmas memiliki kemampuan PONED (Pelayanan Obstetri Neonatal Emergency Dasar). Adapun status akreditasi puskesmas dapat dilihat dari Gambar 1.2, berikut ini.



Gambar 1. 2
Status Puskesmas Kab. Tasikmalaya

Gambar tersebut menunjukkan dari rekapitulasi status akreditasi Puskesmas yaitu Paripurna 2 Puskesmas (5%), Utama 14 Puskesmas (35%), Madya 23 Puskesmas (57,5%) Dasar 1 Puskesmas (2,5%). Hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan perawat Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya didapatkan bahwa perawat mengeluhkan beban kerja yang berat karena diberikan tugas lain bahkan diluar wewenangnya. Hal lain yang ditemukan dari kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa masih adanya perawat yang menyelesaikan pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan misalnya terlambat dalam penyelesaian pengadministrasian atau pembuatan laporan tugas melebihi waktu yang ditetapkan, masih ada perawat yang menyelesaikan tugas harus selalu dibantu oleh orang lain atau belum mampu mandiri.

Basyah (2024) menyatakan bahwa kinerja sebagai bentuk dari hasil pekerjaan maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, sebaliknya kinerja pegawai buruk atau tidak baik maka tujuan organisasi akan sulit atau bahkan tidak tercapai. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Tualai (2022) yang

menyatakan dampak kinerja yang baik juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Penelitian Msuya (2022) menyebutkan kinerja sebagai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan, dengan memiliki kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan imbalan atas produk atau jasa dari sebuah organisasi.

Rosyada (2023) mengatakan pegawai tidak efektif dalam menyelesaikan tugas ketika mendapat masalah tidak terduga dari luar kerjaan maupun dalam pekerjaan dan tidak dapat maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan ketika tugas mereka melebihi kapasitas mereka. Prasetyo (2022) mengatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis. Untuk mendapatkan gambaran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator kinerja seperti kualitas kerja, inisiatif, ketepatan waktu, kemampuan dan komunikasi.

Mengenai beban kerja yang dialami oleh karyawan, dalam hal ini karyawan merasakan tugas yang diberikan atasan kepadanya melebihi porsi yang sebenarnya sehingga hanya mampu memproduksi beberapa pcs saja selama shift kerja, ada juga yang berpendapat bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan sehingga harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu yang sedikit.

Penelitian Msuya (2022) dalam penelitiannya mengatakan beban kerja berkaitan dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk tugas tertentu. Tingginya beban kerja tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak terarah serta hasil yang tidak memuaskan. Penelitian Omar (2020) menyebutkan peningkatan beban

kerja akan menurunkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Ketika terjadi peningkatan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan pada waktu tertentu, maka karyawan cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasilnya tidak sesuai harapan. Penelitian Basem (2022) mengatakan beban kerja ditentukan sebagai selisih antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dengan memiliki beban kerja yang berlebih menyebabkan kinerja dapat menurun sehingga beban kerja berhubungan signifikan dengan kinerja. Penelitian Wirawan (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Work Life Balance* dan Ayu (2023) menemukan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil survei *Self-reported Workrelated Illness* (SWI) dalam European Agency for Safety and Health at Work, perawat memiliki prevalensi stress tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan. Terdapat 67% tenaga kesehatan seperti kepala rumah sakit dan supervisor mengalami stress tinggi dalam pelayanan kesehatan, sedangkan stress kerja pada perawat memiliki urutan paling atas dari empat puluh kasus stress kerja di Indonesia (Andrianti et al., dalam Padila & Andri, 2022)

Saleem (2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa stress kerja dapat bersumber dari kelebihan peran, ambiguitas peran, dan konflik peran, menyebabkan terganggunya kinerja kerja. Karyawan yang mengalami stress tingkat tinggi mungkin memiliki kepuasan yang rendah dan mempengaruhi hasil kerjanya. Penelitian Kelly (2020) menemukan bahwa stress kerja pada karyawan memiliki

dampak buruk terhadap hasil kerja. Karyawan menjadi terganggu dengan kesehatan fisik dan mentalnya sehingga tidak bisa bekerja dengan baik. Doghan (2020) dalam penelitian mengatakan tingkat stres memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pradnyani (2022) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya adalah menurunnya stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian penelitian Pebiyanti & Winarno (2021) stres kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian (Triwidyati, Kristanti, dan Nonni 2022) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wolor (2020) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan lain yang dilakukan oleh Basyah (2024) bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, itu berarti dia bahagia dengan keadaannya. Penelitian Abhinandan (2021) menemukan *Work Life Balance* telah menjadi salah satu penentu utama kinerja efektif karyawan. Karyawan yang puas adalah aset bagi organisasi, kepuasan sangat bergantung pada keseimbangan peran kerja dan non-kerja di antara karyawan.

Penelitian Prasetyo (2022) mendapatkan terdapat hubungan positif antara *Work Life Balance* terhadap kinerja, hal yang sama juga ditemukan pada penelitian (Priyono 2020) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja Pegawai yaitu 22.8 %.

Berdasarkan uraian di atas, beban kerja, stres kerja, *Work Life Balance* dan kinerja pegawai, maka penulis hendak melakukan penelitian dengan judul, **“pengaruh beban kerja, stres kerja dan *Work life balance* terhadap kinerja pegawai (Sensus Pada Perawat Perempuan ASN Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, antara lain.

- 1) Bagaimana beban kerja, stres kerja, *Work Life Balance* dan kinerja perawat perempuan di Kabupaten Tasikmalaya;
- 2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya;
- 3) Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya;
- 4) Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya;
- 5) Bagaimana pengaruh secara simultan beban kerja, stres kerja dan *Work Life Balance* terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana beban kerja, stres kerja, *Work Life Balance* dan kinerja perawat perempuan di Kabupaten Tasikmalaya;
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya;
- 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya;
- 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya;
- 5) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan beban kerja, stres kerja dan *Work Life Balance* terhadap kinerja perawat perempuan puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya .

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini dilakukan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- 1) Bagi Dinas Kesehatan Tasikmalaya

Sebagai referensi tambahan guna menciptakan kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja dan *Work Life Balance* untuk dapat meningkatkan kinerja perawat.

2) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai suatu pengalaman dalam melakukan penelitian, dan dapat memberikan pengaruh dalam ilmu pengetahuan serta pengembangan wawasan yang lebih luas untuk dapat berpikir kreatif dan inovatif khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengaplikasikannya di lapangan.

3) Bagi Universitas

Sebagai penambah kepustakaan dan literatur bagi institusi pendidikan dan dijadikan sebagai bahan untuk catur dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang tepat mengenai pembahasan manajemen sumber daya manusia.

4) Bagi Peneliti Yang Lainnya

Sebagai bahan dasar pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai penambah literatur kepustakaan dalam penelitiannya dengan menggunakan variabel lain yang lebih luas.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti (Hermawan dan Amirullah 2016) . Lebih lanjut tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti mendapatkan data untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya lebih pada perawat yang bertugas di Puskesmas Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Lingkungan Perkantoran Gedung Bupati Kab. Tasikmalaya.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Menurut (Sugiyono 2013:286) berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan, dan berapa lama akan dilakukan. Jadwal ini disusun agar penelitian yang akan dilakukan selesai sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini akan direncanakan berlangsung selama 6 bulan mulai dari bulan November 2023 sampai Juni 2024, dengan jadwal penelitian terlampir.