

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dari fungsi manajemen yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan untuk menjalankan visi dan misi serta mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan atau institusi membutuhkan sumber daya manusia karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. (Widodo, 2010:8) Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya didapat dengan memerlukan proses dan harus terus dipelihara jika tidak akibatnya sikap, kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi akan menurun. Maka pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan. Jika pemeliharaan karyawan itu sudah dilakukan organisasi dengan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat dan produktivitas organisasi pun akan meningkat pula. Menurut Hasibuan dalam (D. Zulkarnain, Djoko P. dan Sri W., 2016:16) pemeliharaan (maintenance) adalah usaha mempertahankan dan

meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dalam bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan menurut.

Agar kualitas karyawan meningkat sesuai dengan standar, kita perlu memperhatikan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan konsentrasi. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan juga memiliki semangat bekerja. Namun jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan standar dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Darvis, 2012:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki tingkat konsentrasi dan beban kerja yang berbeda sehingga bisa menimbulkan stress kerja. Karyawan merupakan penggerak organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin perusahaan atau instansi untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban

karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja. Menurut Hani (2014:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Selain memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi karyawan agar tidak stress, organisasi juga harus memperhatikan program pelatihan untuk mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas sehingga kinerjanya akan meningkat. Upaya dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu adanya pelatihan yang tepat bagi karyawan. Sehingga setelah dilaksanakan program pelatihan tersebut diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Seorang karyawan juga harus diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya dalam keahlian maupun keterampilan. Proses pengembangan diri tersebut dapat terjadi apabila dalam perusahaan atau instansi terdapat program pelatihan.

Dukungan lingkungan kerja, faktor stress kerja dan adanya program pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ketiga variabel tersebut erat kaitannya dengan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara dalam (Tri dan Supriyadin, 2015:153) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo adalah sebuah rumah sakit yang berada di Tasikmalaya mempunyai tugas pokok melaksanakan upaya kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit. RSUD dr. Soekardjo di dirikan pada tahun 1922 namun secara operasional mulai beroperasi pada tanggal 14 Juli 1925 sampai sekarang yang terletak di jalan Rumah Sakit No. 33 Kota Tasikmalaya. Kita ketahui bahwa RSUD dr. Soekardjo ini merupakan salah satu rumah sakit yang menjadi pilihan warga Kota Tasikmalaya dan sekitarnya untuk menjalani pengobatan. Berdasarkan data LKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) tahun 2017 terdapat beberapa masalah yang ada di RSUD dr. Soekardjo yaitu kurang optimalnya mutu pelayanan, masih terbatasnya kualitas dan kuantitas tenaga kesehatan yang sesuai standar, kurang efisien pelaksanaan tupoksi yang berdampak pada kurang efektifnya pelayanan kesehatan. Begitu pula data LKIP tahun 2018 menunjukkan masalah atau isu yang ada di RSUD dr. Soekardjo terdapat beberapa poin yang masalahnya masih sama dengan masalah di data LKIP tahun 2017 yaitu kurang optimalnya mutu pelayanan, kurang efisien pelaksanaan tupoksi yang berdampak pada kurang efektifnya pelayanan kesehatan, dan belum optimalnya pencapaian Indikator Kepuasan Masyarakat (IKM). Diduga dari lingkungan kerja, adanya stress kerja pada tenaga perawat dan pelatihan yang diberikan kepada tenaga perawat berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo.

Diperkirakan bahwa dari data tersebut kinerja RSUD dr. Soekardjo masih kurang baik, begitu juga dengan tenaga perawat yang memiliki peran dalam melayani pasien masih belum optimal. Sehingga penting untuk diteliti kinerja

perawat di RSUD dr. Soekardjo sejauh mana lingkungan kerja, stress kerja, dan pelatihan karena erat kaitannya dengan kinerja yang akan diberikan tenaga perawat kepada RSUD dr. Soekardjo selaku instansi dimana perawat bekerja dan kepada pasien selaku konsumen. (Matutina, 2001:205) Kualitas kerja karyawan adalah kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Apabila kualitas kerjanya memenuhi standar maka kinerja karyawanpun akan baik sehingga kinerja organisasi akan meningkat. Begitu pula dengan RSUD dr. Soekardjo jika tenaga perawatnya memiliki kualitas yang sesuai standar maka kinerja yang diberikan tentunya baik dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi. Baik buruknya kinerja tenaga perawat ini bisa dilihat dan dinilai dari lingkungan kerja, stres kerja dan pelatihan yang diberikan organisasi kepada tenaga perawat yang ada di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Berdasarkan uraian di atas akan disajikan dalam bentuk karya tulis penelitian berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok dari uraian latar belakang maka identifikasi masalah dalam penelitian ini mengenai lingkungan kerja, stress kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana lingkungan kerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
2. Sejauh mana stress kerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
3. Sejauh mana pelatihan tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
4. Sejauh mana kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
5. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Lingkungan kerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
2. Stress kerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
3. Pelatihan terhadap tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

4. Kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.
5. Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara pengembangan keilmuan

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan, pemikiran dan kajian lebih lanjut mengenai ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi RSUD dr. Soekardjo kota Tasikmalaya

Dilakukannya penelitian ini guna sebagai bahan referensi evaluasi dan pertimbangan untuk menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan di instansi tersebut supaya dapat menjadi instansi yang lebih baik.

3. Bagi penulis

Manfaat dari penelitian ini guna menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja tenaga keperawatan di instansi dan menjadi pengalaman untuk mengetahui secara langsung yang terjadi di instansi.

## 4. Bagi lembaga pendidikan

Guna menjadi bahan referensi dan ilmu untuk penelitian lain serta menjadi bahan materi untuk dijadikan sebagai acuan untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut.

### 1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Soekardjo yang bertempat di Jalan Rumah Sakit No. 33 Kelurahan Empangsari, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya.
2. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung dari bulan Agustus sampai November 2019.

**Tabel 1.1**  
**Jadwal Penelitian**

| Aktivitas                               | Agustus 2019 |    |     |    | September 2019 |    |     |    | Oktober 2019 |    |     |    | November 2019 |    |     |    | Desember 2019 |    |     |    | Januari 2020 |    |     |    |
|---|--------------|----|-----|----|----------------|----|-----|----|--------------|----|-----|----|---------------|----|-----|----|---------------|----|-----|----|--------------|----|-----|----|
|   | I            | II | III | IV | I              | II | III | IV | I            | II | III | IV | I             | II | III | IV | I             | II | III | IV | I            | II | III | IV |
| Persiapan administrasi                  |              |    |     | ■  |                |    |     |    |              |    |     |    |               |    |     |    |               |    |     |    |              |    |     |    |
| Survey awal                             |              |    |     |    | ■              | ■  | ■   | ■  |              |    |     |    |               |    |     |    |               |    |     |    |              |    |     |    |
| Penulisan bab 1, 2, 3                   |              |    |     |    |                |    | ■   | ■  | ■            | ■  | ■   | ■  |               |    |     |    |               |    |     |    |              |    |     |    |
| Bimbingan dan revisi UP                 |              |    |     |    |                | ■  | ■   | ■  |              | ■  | ■   | ■  |               |    |     |    |               |    |     |    |              |    |     |    |
| Sidang UP                               |              |    |     |    |                |    |     |    |              |    |     |    |               | ■  |     |    |               |    |     |    |              |    |     |    |
| Pengelolaan data                        |              |    |     |    |                |    |     |    |              |    |     |    |               |    | ■   | ■  | ■             | ■  | ■   | ■  |              |    |     |    |
| Pengelolaan data dan penyusunan skripsi |              |    |     |    |                |    |     |    |              |    |     |    |               |    |     |    | ■             | ■  | ■   | ■  |              |    |     |    |
| Bimbingan dan revisi skripsi            |              |    |     |    |                |    |     |    |              |    |     |    |               |    |     |    |               |    |     |    | ■            | ■  | ■   | ■  |

