

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sebuah proses yang melibatkan manusia sebagai tenaga kerja dengan memperhatikan potensi fisik dan psikisnya agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada kemampuan yang terintegrasi antara kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu. Sifat dan perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerjanya.

Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja mencerminkan hasil dari tugas yang telah dilaksanakan dengan mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam mencapai hasil yang baik, kinerja perawat yang tinggi sangatlah penting. Upaya untuk meningkatkan kinerja membutuhkan manajemen yang efektif dalam mendorong institusi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kinerja dapat ditingkatkan dengan peningkatan tingkat motivasi dan kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik terhadap organisasi atau perusahaan.

Robbins dalam Silaen et.al (2021:32) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi dan peluang. Dari faktor tersebut, maka kemampuan perawat dapat dinilai melalui bagaimana perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Jika perawat tidak mampu melaksanakan pekerjaannya, maka itu termasuk beban kerja yang meningkat yang menjadi salah satu masalah yang sering timbul pada saat ini.

Akob dalam Budiasa (2021:30) menyatakan bahwa beban kerja merupakan pandangan subjektif seorang pekerja terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan usaha yang diperlukan dalam menghadapi masalah yang timbul dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur berdasarkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu

Pada penelitian yang dilakukan Harsa Arif (2022) menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru". Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan sesuai dengan jawaban dari responden pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh positif.

Penelitian lainnya mengenai beban kerja ialah yang dilakukan oleh Deden Ramadani (2021), berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja pada PT. Ravindo Putra Mandiri. Terjadi hubungan negatif yang berarti bahwa ketika beban kerja perawat meningkat, maka kinerja mereka akan menurun, dan sebaliknya, jika beban kerja perawat menurun, maka kinerja mereka akan meningkat.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi terhadap perawat. Motivasi terikat erat dengan dorongan dan usaha yang berasal dari dalam diri seseorang, yang dilakukan untuk memenuhi semua tujuan sehingga mencapai arah yang diinginkan. Jika perawat termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk memberikan kinerja yang maksimal, sehingga dapat memuaskan diri sendiri serta perusahaan. Robbins dalam Silaen et.al (2021:32) mengatakan bahwa faktor motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Meningkatkan motivasi perawat dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja perawat dan berdampak pada peningkatan prestasi kerja perusahaan.

Menurut Handoko dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020:59) kondisi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang mendorong terjadinya perilaku yang bertujuan mencapai kepuasan diri. Motivasi perawat adalah faktor yang sangat penting dan dapat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan, terutama jika didukung dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Oleh karena

itu, memiliki perawat yang terus termotivasi merupakan hal yang sangat diperlukan untuk menjalankan eksekusi tugas-tugas perusahaan.

Permasalahan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Kafrawi Jafar (2018). Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat dan Memiliki tingkat signifikan tertinggi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Penelitian lainnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat ialah yang dilakukan oleh Alesca Ferronyca Rambe (2022) pada PT Bank Aceh cabang Subulussalam memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian yang memverifikasi ulang pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi (RSJMM) dengan lokasi, populasi, dan responden yang berbeda.

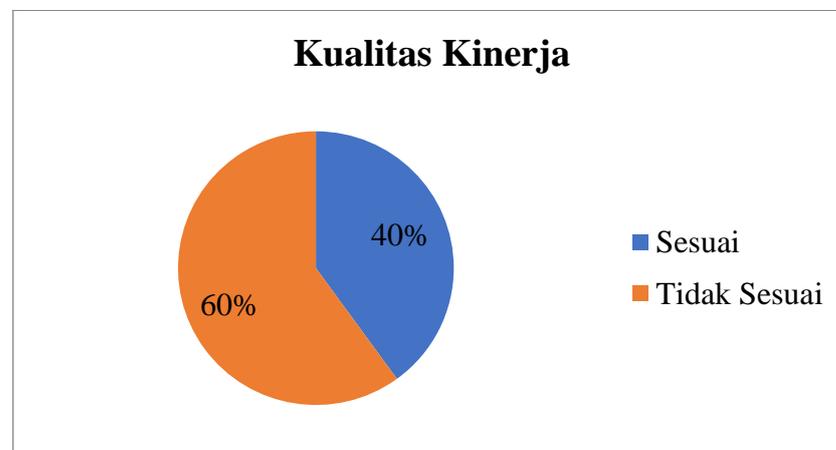
RSJMM Bogor merupakan sebuah rumah sakit jiwa tipe A yang berfungsi sebagai pusat rujukan pelayanan kesehatan jiwa dan napza, terletak di Jalan dr. Sumeru No. 114 Kota Bogor. Rumah sakit ini memiliki lahan seluas 56 hektare dan bangunan seluas 79.238 m², dengan jumlah tempat tidur sebanyak 590. RSJMM melayani pasien dengan dukungan dari 915 pegawai per Maret 2023, yang terdiri dari tenaga medis sebanyak 75 orang, tenaga keperawatan dan kesehatan lainnya sebanyak 565 orang, serta tenaga nonmedis sebanyak 275 orang. RSJMM tidak hanya menyediakan layanan psikiatri yang lengkap, tetapi juga menawarkan berbagai layanan non-psikiatri seperti poliklinik penyakit dalam, poliklinik jantung, poliklinik kandungan, poliklinik anak, poliklinik paru, poliklinik bedah umum, poliklinik THT, poliklinik syaraf/neurologi, poliklinik gigi dan mulut, fisioterapi, dan anestesi.

Sebagai rumah sakit jiwa rujukan nasional dengan wilayah cakupan yang meliputi wilayah Bogor dan Provinsi Jawa Barat Bagian Barat, RSJMM memiliki peran yang penting dalam pembangunan kesehatan masyarakat sebagai badan layanan umum (BLU). Tugas dan tanggung jawab RSJMM adalah meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. RSJMM memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi, produktivitas, dan penerapan praktek bisnis yang sehat.

Dalam rangka mencapai tujuan, RSJMM sebagai Pusat Rujukan Nasional perlu dilakukan peningkatan kinerja perawat melalui upaya untuk

meningkatkan motivasi dan mengurangi beban kerja. Dengan demikian, perawat dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efektif sesuai dengan visi dan misi rumah sakit. Kinerja yang optimal pada perawat RSJMM sangat penting untuk mencapai tujuan rumah sakit dalam meningkatkan kualitas kesehatan jiwa masyarakat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, kinerja perawat di RSJMM tidak menunjukkan kondisi yang optimal dan cenderung stagnan. Hal ini menjadi tanda adanya masalah kinerja pada perawat di rumah sakit tersebut. Penulis juga telah mengolah data dari hasil penilaian kinerja yang tersedia di RSJMM. Seperti Data hasil penilaian kinerja yang tertuang pada gambar 1.



Sumber: Data Kinerja RSJMM 2022 (Diolah Penulis)

Gambar 1

Hasil Penilaian Kinerja Perawat RSJMM

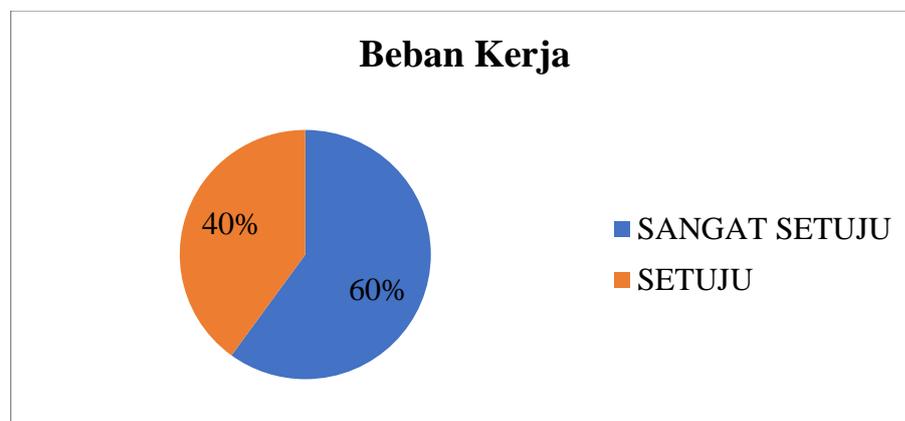
Tahun 2022

Pada gambar 1 menunjukkan data hasil penilaian kinerja perawata RSJMM pada tahun 2022. Hasil grafik data di atas menjelaskan bahwa

perawat di RSJMM pada indikator kualitas kinerja menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak semua bekerja optimal, terutama dibagian pembagian tugas di ruangan. Perawat merasa pekerjaan yang mereka lakukan sering diluar kemampuannya. Hal itu menyebabkan sering terbengkalainya pekerjaan utama.

Berdasarkan angka yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di RSJMM masih jauh dari optimal dan belum menunjukkan kemajuan yang signifikan. Lebih dari separuh atau 60% perawat cenderung stagnan dan tidak berkembang.

Bukti permasalahan mengenai beban kerja yang dialami oleh perawat RSJMM adalah karena terlalu banyaknya tugas kepelayanan yang dilakukan tenaga medis pada pasien, seperti yang tertuang dalam gambar 2 berikut:



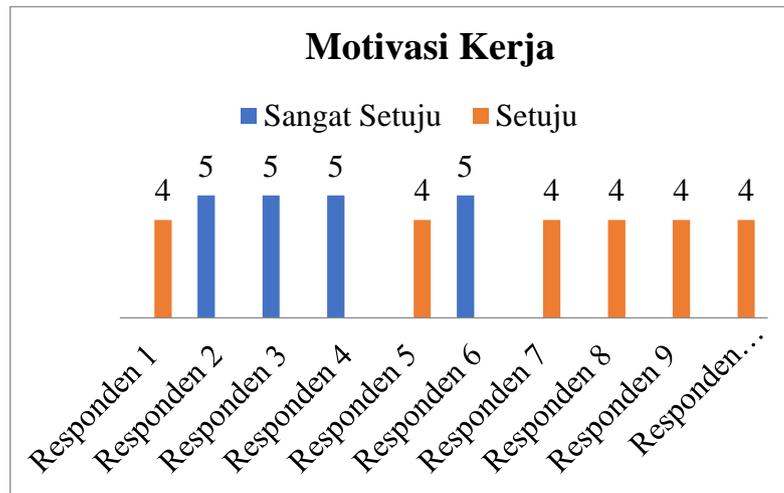
Sumber: Diolah Penulis

Gambar 2
Hasil Penilaian Beban Kerja Melalui Pra Survei

Pada gambar 2 menunjukkan hasil survei mengenai beban kerja perawat yang membuktikan bahwa perawat merasakan beban kerja yang sangat tinggi. Karena perawat merasakan kelabakan dalam menangani pasien yang sangat banyak yang bisa dikatakan juga melebihi porsi yang telah diprediksi, sehingga membuat perawat sangat kelelahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya hasil tersebut, beban tanggung jawab perawat berarti dipastikan faktor tuntutan tugas (*task demands*) yang berlebihan. *task demands* merujuk pada tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada perawat oleh perusahaan yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Tuntutan tersebut dapat menyebabkan stres pada perawat, dan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya beban kerja yang berat, kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan mengalami beban kerja, pastinya akan memengaruhi kinerja perawat di RSJMM.

Bukti berikutnya mengenai motivasi kerja dijelaskan pada data hasil pra survey kepada perawat di RS. dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor :



Sumber: Diolah Penulis

Gambar 3
Hasil Penilaian Motivasi Kerja Melalui Pra Survei

Gambar 3 terdapat grafik yang menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat RSJMM mencapai angka yang positif. Dari 10 (sepuluh) orang responden, bahwa 100% untuk persentase tingkat motivasi perawat berpengaruh positif pada kinerja. Grafik di atas merupakan hasil pra survei yang ditujukan kepada 10 (sepuluh) orang perawat.

Gambar 3 menunjukkan bukti yang mengindikasikan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSJMM. Tingkat motivasi RSJMM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSJMM. Jadi semakin tinggi tingkat motivasi perawat RSJMM, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai motivasi perawat RSJMM yang membuktikan bahwa perawat perlu adanya dorongan motivasi dari atasan. Perawat merasakan bahwa tingkat motivasi di RSJMM kurang, permasalahan itu dilihat dari kurangnya semangat para perawat dalam

menjalankan pekerjaannya. Robbins dalam Silaen et.al (2021) mengatakan bahwa motivasi perawat adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat motivasi perawat RSJMM, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan analisis terhadap permasalahan yang terjadi di RSJMM. Hipotesis permasalahan yang diidentifikasi antara lain adalah tingginya beban kerja yang dialami perawat di lingkungan RSJMM serta kurangnya tingkat motivasi kerja yang diberikan kepada perawat. Dengan mengatasi kedua hipotesis tersebut, diharapkan kinerja perawat di RSJMM dapat meningkat dan kualitas pelayanan kesehatan jiwa yang diberikan kepada masyarakat juga dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang RSJMM yang telah dijelaskan, penulis memilih judul untuk penelitian ini yaitu, **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Jiwa Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kemampuan kerja perawat yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeqi Mahdi belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Jumlah tugas yang diberikan terlalu banyak, khususnya dalam hal pelayanan yang diberikan oleh perawat.
4. Perawat mengalami kelelahan fisik.
5. Masih adanya ketidakpuasan perawat atas kondisi kerja yang diterima sehingga kinerja perawat tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan.
6. Masih adanya keterlambatan waktu (shift) yang dirasakan perawat.

C. Batasan Masalah

Dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis merangkai batasan masalah permasalahan agar tidak meluas, lebih fokus dan tidak melenceng jauh dari inti permasalahan yang dibahas yaitu tentang beban kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat. Pemilihan variabel beban kerja oleh penulis karena berasal dari salah satu faktor yang memengaruhi kinerja menurut Robbins dalam (Chairunnisah et al., 2021:32) yaitu Faktor kemampuan (ability). Faktor kemampuan (ability) merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, dan individu yang memiliki tingkat kemampuan yang tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, efisien, dan akurat.

Beban kerja yang dialami oleh perawat RSJMM merupakan termasuk ke dalam faktor kemampuan (ability). Sedangkan untuk variabel motivasi

kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins dalam (Astuti, R., & Lesmana, 2019:108) Motivasi memegang peranan penting karena dapat mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan lebih semangat, khususnya dalam konteks motivasi kerja yang memiliki dampak pada pencapaian kinerja pegawai.

Ada beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah wilayah penelitian yang terbatas hanya pada Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi dan sampel penelitian yang terbatas hanya pada perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, penulis dapat merumuskan masalah intinya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademis

Data yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau kontribusi bagi pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai tambahan informasi bagi perusahaan terkait hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi RSJMM dalam mencapai tujuan strategisnya, serta memberikan masukan tentang hubungan antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka rencana penulisan riset yang bermanfaat dalam menjelaskan tahapan riset yang akan dilakukan penulis, sehingga memudahkan pembaca dalam membaca penelitian tersebut. Sistematika penulisan yang akan dituliskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini adalah bagian yang berisi mengenai hal-hal berikut dimulai dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini adalah bagian yang membahas tentang tinjauan mengenai teori-teori terhadap judul penelitian yang terkait. Dengan ini terdiri atas teori-teori dan pengertian dari beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja perawat. Lalu selanjutnya dihubungkan dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III ini adalah bagian yang membahas mengenai Metode Penelitian yang meliputi Waktu dan Lokasi Penelitian, Jenis dan Pendekatan, Objek dan Subjek

Penelitian, Data dan Sumber data, Teknik Pengumpulan Data, Validasi Data, Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini adalah bagian yang berisi hasil penelitian, hasil analisis data dan pembahasan yang terpadu. Hasil yang disajikan dituliskan dalam bentuk gambar dan tabel. Hasil analisis data disajikan dengan berisi hasil uji hipotesis yang telah dilakukan penulis. Dan terakhir pembahasan berisi tentang penafsiran penulis dan penjabaran terkait hasil penelitian terdahulu yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini berisi mengenai kesimpulan memuat tentang pernyataan singkat hasil analisis dan hasil penelitian yang relevan. Dan juga berisi saran yang merupakan ulasan pendapat penulis terkait kemungkinan dan pemanfaatan hasil penelitian yang telah dilakukan.