

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemampuan fasilitas kesehatan untuk memberikan layanan berkualitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran krusial dalam hal ini. SDM merujuk kepada tenaga tetap yang bekerja secara penuh waktu dan diangkat oleh pimpinan rumah sakit. Selain itu, fasilitas kesehatan juga mempekerjakan tenaga kerja yang bersifat sementara dan spesialis sesuai dengan tuntutan dan kapasitasnya, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan (Menteri Kesehatan RI, 2020).

Berdasarkan laporan WHO tahun 2006, peran tenaga kesehatan berkontribusi hingga 80% dalam meningkatkan kesejahteraan. Peningkatan kualitas SDM menjadi fokus utama yang ditekankan dalam upaya memajukan pembangunan kesehatan. Penetapan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) sebagai prioritas utama dikarenakan Indonesia masih dihadapkan pada tantangan terkait aspek ketenagakerjaan, termasuk kuantitas, jenis, mutu dan distribusi tenaga kesehatan (Fitriyah, 2018).

Kuantitas dan kualitas berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai. Kinerja sebagai wujud dari tindakan yang diperlihatkan oleh pegawai, tercermin dalam pencapaian prestasi kerja, berdasarkan peran dalam suatu instansi selama periode tertentu. Kinerja dianggap sebagai hasil dan proses dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tingkat kinerja ditentukan oleh kesesuaian antara perilaku individu dengan tuntutan perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Kinerja yang efektif melibatkan pencapaian yang tepat pada waktu yang tepat, atau pelaksanaan yang benar dalam konteks pekerjaan tertentu pada waktu yang telah ditetapkan juga (Hery, 2019).

Beban kerja merujuk kepada kapabilitas seseorang dalam menjalankan tugas, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, keterbatasan waktu yang

diberikan untuk menyelesaikan tugas, dan perspektif pribadi terhadap pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang berat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kurangnya tenaga kesehatan yang tersedia, durasi kerja yang melebihi kapasitas individu sehingga menyebabkan kelelahan dan berdampak negatif terhadap kinerja. Keadaan ini sangat penting untuk diketahui oleh pimpinan sebuah instansi, terutama di rumah sakit (Prima *et al.*, 2020).

Perbedaan beban kerja terjadi pada setiap jenis pekerjaan, termasuk waktu kerja, waktu istirahat, jam masuk, dan jam pulang. Risiko yang dihadapi oleh petugas kesehatan saat bekerja tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan kurangnya kesiapan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka (Juniska, 2023). Perawat yang bekerja secara sukarela menghadapi tugas yang lebih berat dibandingkan dengan perawat yang termasuk dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN). Waktu kerja produktif bagi perawat sukarela dan perawat Aparatur Sipil Negara tidak jauh berbeda, yakni keduanya berada di bawah 80%. Dengan mempertimbangkan jumlah waktu yang tersedia, titik optimal efisiensi waktu kerja produktif adalah sekitar 80% (Siregar & Simamora, 2019).

Temuan dari penelitian yang dilaksanakan oleh Tude (2020) mengindikasikan yakni beban kerja perawat yang bekerja dengan status kontrak masih berada dalam batas normal dan diperlukan usaha maksimal untuk memenuhi kebutuhan unit keperawatan melalui perekrutan pegawai kontrak sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang diperlukan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi situasi beban kerja perawat kontrak, yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan individu dan kerja keras dalam melaksanakan tanggung jawab, sementara faktor eksternal berupa pelimpahan tugas yang diberikan.

Temuan dari penelitian yang dilaksanakan oleh Kartika & Haryani (2018), mengindikasikan yakni beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merujuk pada tanggung jawab yang diemban selama bekerja. Intensitas beban tugas yang diberikan seharusnya

disesuaikan dengan kapabilitas dan keahlian masing-masing individu. Serangkaian tuntutan tugas adalah hal yang ingin dicapai, tingkat tugas yang harus diselesaikan dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Tugas yang diatur dengan tepat akan menghasilkan kinerja yang unggul (Utami *et al.*, 2021).

Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh Febrina *et al.*, (2020), menunjukkan yakni beban kerja tinggi sebanyak 17,4% dengan kinerja kurang baik sebanyak 29,3% yang mengindikasikan adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja dan kinerja. Penting bagi para tenaga kerja untuk memperhatikan beban kerja. Hal ini penting agar terwujudnya kesesuaian dan produktivitas optimal dalam pekerjaan tanpa adanya tekanan tambahan dari lingkungan kerja atau kapasitas individu.

Selain beban kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi dengan mengikuti tata tertib, peraturan, dan norma-norma yang berlaku di instansi akan berpotensi untuk meningkatkan inisiatif, efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian suatu instansi (Surajiyo *et al.*, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Suwanto (2019), menunjukkan yakni terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan seberapa besar rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan akan memicu semangat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga berdampak terhadap tercapainya tujuan suatu organisasi. Disiplin adalah sikap ketaatan individu terhadap aturan-aturan yang berlaku dan juga sebagai pelaksanaan manajemen yang memperkuat panduan yang telah ditetapkan melalui berbagai tindakan yang dilakukan oleh pegawai (Yusnandar *et al.*, 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nyi Ageng Serang merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan.

Rumah sakit tersebut didirikan sebagai unit organisasi bersifat khusus dan beroperasi sebagai Rumah Sakit Umum kelas C sebagaimana yang tercantum dalam peraturan yang telah ditetapkan. Fasilitas kesehatan ini merupakan perangkat daerah penyelenggara pelayanan kesehatan yang diperlukan oleh individu secara menyeluruh.

Mengacu pada studi pendahuluan yang sudah dilaksanakan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo pada tanggal 16 Maret 2023 diketahui bahwa secara umum, ketersediaan tenaga kerja berdasarkan profesi masih belum memadai baik dari segi fungsional maupun struktural. Beberapa profesi memiliki jumlah yang mencukupi, sementara ada profesi lain yang belum memiliki tenaga kerja yang cukup. Kondisi ini mengakibatkan beberapa pegawai harus mengemban tanggung jawab ganda karena terbatasnya sumber daya manusia yang tersedia.

Selain hal itu, penggunaan daftar kehadiran secara manual masih belum mampu memberikan data yang akurat mengenai tingkat kedisiplinan pegawai. Dampaknya, informasi mengenai seberapa disiplinnya pegawai dalam bekerja masih belum terkonfirmasi dengan pasti. Dari hasil wawancara dengan kepala Subbagian Umum Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan, diketahui bahwa penelitian serupa belum pernah dilakukan di rumah sakit tersebut sejak tahun 2021 hingga 2023. Situasi ini mengharuskan para pegawai untuk bekerja dengan semaksimal mungkin, mengedepankan aspek efektivitas, efisiensi, memperhatikan otoritas dan tanggung jawab, serta menunjukkan inisiatif yang positif dalam mengelola pekerjaannya. Dengan mempertimbangkan informasi yang telah dijelaskan dalam latar belakang, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo.”

B. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada paparan latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian adalah “Bagaimanakah hubungan beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan beban kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo.
- b. Mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Melalui studi ini, peneliti berkesempatan untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan tentang hubungan antara beban kerja dan kedisiplinan dengan kinerja para pegawai. Penelitian ini diharapkan akan digunakan sebagai referensi dan sumber informasi dari studi literatur agar dapat dikembangkan lebih baik lagi.

b. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk referensi kepustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Dengan adanya studi ini, diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk terus memprioritaskan aspek beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hal ini diharapkan akan mendukung upaya rumah sakit dalam mencapai tujuannya untuk menyediakan layanan yang berkualitas.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Link Jurnal (<i>Italic</i>)
		Metode, Variabel, skala data, Instrumen, Uji Statistik		
Putu Anindya Eka Putri dan Rina Listyowati (2021)	Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai selama Masa Pandemi Covid-19 di Puskesmas II Denpasar Selatan	- Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> - Instrumen: kuesioner - Variabel independen: beban kerja dan disiplin kerja - Variabel dependen: kinerja pegawai	- teknik pengambilan sampel pada penelitian tersebut dengan <i>total sampling</i>, sedangkan pada penelitian ini dengan <i>stratified random sampling</i>	https://ojs.unud.ac.id/index.php/ach/article/view/82507
Trisya Yona Febrina, Zulkarnain Edward, dan Nurhafizah Nasution (2020)	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam	- metode kuantitatif <i>cross sectional</i> - instrumen: kuesioner	- teknik pengambilan sampel pada penelitian tersebut dengan total populasi sedangkan pada penelitian ini dengan <i>stratified random sampling</i> - variabel independen pada penelitian tersebut hanya beban kerja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan beban kerja dan	https://journal.ukmc.ac.id/index.php/joh/article/view/222

			disiplin kerja	
Devi Anggeli Sinaga (2020)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Indah Kabupaten Rokan Hilir Riau	- metode kuantitatif - instrumen: kuesioner - variabel independen: beban kerja - skala: Likert	- teknik pengambilan sampel: metode sensus (populasi diambil semua), sedangkan pada penelitian ini dengan <i>stratified random sampling</i> - variabel dependen: kinerja tenaga medis, sedangkan pada penelitian ini menggunakan kinerja pegawai	https://repository.uir.ac.id/10201/
Resti Novianti (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pinang	- metode kuantitatif - instrumen: kuesioner - variabel independen: disiplin kerja - variabel dependen: kinerja karyawan - skala: Likert	- teknik pengambilan sampel: <i>sampling jenuh</i> dimana penentuan sampel apabila kurang dari 100, sedangkan pada penelitian ini dengan <i>stratified random sampling</i>	http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19196
Sima Pourteimour, Safura Yaghmaei, dan Hassan Babamohamadi (2021)	<i>The Relationship between Mental Workload and Job Performance among Iranian Nurses Providing Care to COVID-19 Patients: A Cross-Sectional Study</i>	- metode: studi <i>cross-sectional</i> - instrumen: kuesioner	- variabel independen: beban kerja mental, sedangkan pada penelitian ini hanya beban kerja. - Variabel dependen: kinerja kerja perawat, sedangkan pada penelitian ini menggunakan kinerja pegawai	https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8236996/