

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah salah satu jenis organisasi jasa. Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan organisasi lain. Rumah sakit sebagai pusat kesehatan dan tempat dilaksanakannya upaya kesehatan bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal (Claude et al, 2013). Karena kelangsungan organisasi, rumah sakit harus dapat menggunakan sumber dayanya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Sumber daya ini dapat berupa sumber keuangan, sumber daya manusia atau keterampilan teknis dan sistem. Persaingan fasilitas kesehatan di Ponorogo cukup ketat. Agar tetap kompetitif, rumah sakit harus memiliki pelayanan prima untuk bersaing di industri kesehatan. Rumah sakit harus memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Perawat merupakan sumber daya manusia terbesar dalam organisasi rumah sakit. Sekitar 60% staf rumah sakit adalah perawat. Perawat memainkan peran penting dalam penyampaian layanan rumah sakit karena mereka berhubungan langsung dengan pasien dan keluarga selama 24jam penuh. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, seorang perawat harus selalu berusaha menyelamatkan jiwa atau nyawa seseorang. Staf perawat selalu menghadapi kemonotonan dan rutinitas di lingkungan kerjanya, tempat kerja yang sempit dan menyesakkan bagi orang yang bekerja di bangsal, mereka harus selalu berhati-hati dan bertindak saat menangani peralatan di ruang operasi, Cepat tapi akurat dengan pasien di bangsal. Agar perawat selalu menjalankan tugasnya secara profesional dan sesuai dengan standar

kesehatan kinerja yang berlaku. Prestasi berarti melakukan pekerjaan yang datang dengan hasil yang membawa sukacita. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Batainch, 2019). Prestasi adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang individu dengan harapan akan berguna dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan (Sutrisno, 2016). Efisiensi adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban tertentu dalam waktu tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja perawat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu fasilitas kesehatan (Robbins dalam Baginda & Netra, 2019).

Profesi keperawatan dicirikan oleh beberapa karakteristik yang menuntut tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti: pekerjaan teratur, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta kemampuan bekerja dalam kelompok merupakan prasyarat. . Adanya tuntutan yang berat akan menyebabkan perawat cenderung mengalami *burnout* kerja. Disamping itu alasan yang paling awam untuk *burnout* perawat diantaranya jam kerja yang lama, kurangnya waktu istirahat, lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja tinggi, tidak adanya dukungan, serta kecemasan emosional dari penanganan pasien.

Burnout perawat menimbulkan bahaya kesehatan dan perawatan kesehatan Pada tahun 2019, ada lebih dari 6 juta perawat yang merupakan mayoritas tenaga kerja nasional (Galanis et al., 2021). *Burnout* adalah gangguan mental yang diakibatkan oleh perasaan kelelahan fisik, mental, atau emosional yang dapat membuat seseorang merasa bahwa dirinya menghambat pekerjaan dan produktivitas pribadi. Karyawan yang mengalami *burnout* dapat mengalami mental

burnout, *loss of engagement*, dan *mental exhaustion* (Bhanugopan, Bagaida, & Netra, 2019). Gejala *burnout* karyawan disebabkan oleh ketidakkonsistenan dalam penawaran perusahaan kepada karyawan, termasuk kurangnya persaingan antar rekan kerja dan kurangnya dukungan dari manajer (Yanuar & Mulyadi dalam Baginda & Netra, 2019).

Ada 3 hal yang dapat menjabarkan keadaan *burnout*, yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional serta kelelahan mental yang disebabkan oleh stress yang berkepanjangan. Akibat *burnout* ini akan berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja serta rendahnya produktivitas kerja perawat (Guillermo A, 2014).

Masalah produktivitas dan kinerja menjadi fokus perhatian di banyak organisasi. Salah satunya terkait dengan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Agar kita memiliki sumber daya yang berguna dalam organisasi, manajemen, pendidikan dan pelatihan harus diselaraskan dengan area kerja karyawan. Tentunya perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawannya guna meningkatkan kinerjanya. Ketika semua karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan mempengaruhi implementasi visi dan misi dari segi efektivitas. Disiplin merupakan fungsi operasional keenam dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja kerja yang dihasilkan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2019).

Arti disiplin pada kali ini yakni sikap yang ditunjukkan seorang perawat dalam memahami peraturan RSUD Darmayu Ponorogo, untuk mematuhi tata tertib yang ditetapkan agar yang tata tertib yang dijadikan pedoman terjaga kualitasnya. Tindakan yang dilakukan sesuai disiplin adalah kepatuhan pada jam kerja, kepatuhan pada instruksi atasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pakaian kerja yang sesuai dan penggunaan tanda dinas, penggunaan bahan dan alat serta pemeliharaan perabot kantor.. Selain itu, untuk mencapai pelayanan yang maksimal harus dibutuhkan disiplin kerja dari para perawat untuk bekerja lebih semangat. Dalam meningkatkan kinerja perawat ada faktor disiplin yang sangat berpengaruh dalam menjalankannya karena disiplin kerja adalah sikap yang diharuskan pada semua pekerjaan seseorang untuk mencapai keberhasilan tujuan dari sebuah organisasi. Dalam penelitian yang dilaksanakan Sulami dan Apriyanti (2019) serta Mahendra dan menjelaskan disiplin kerja mempunyai pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Maka bila seorang karyawan mempunyai tingkat kesadaran akan disiplin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Perawat menjadi sumber daya yang penting pada sebuah rumah sakit yang semakin meningkat dalam penyelenggaraan fasilitas kesehatan sebagai paramedis untuk merawat pasien. Oleh karena itu, perawat pada posisi yang sangat penting tersebut harus menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Misalnya, disiplin kerja dikaitkan dengan berbagai potensi risiko. Misalnya ketika perawat tidak memiliki sikap disiplin menyebabkan keterlambatan dalam perawatan pasien dan berdampak membahayakan keselamatan jiwa pasien.

Selain disiplin kerja, *work-life balance* menjadi faktor penting yang harus dicermati perusahaan pada pengaturan untuk menjaga efisiensi.. Manajemen

sumber daya manusia akan dijadikan contoh dalam lingkup pandang yang luas, membahas beberapa hal terkait isu kesehatan dan keselamatan kerja, industrial dan kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk melihat peranan karyawan selaku asset perusahaan karena pengalaman, pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan bernilai ekonomi untuk suatu perusahaan. Kualitas SDM adalah hal yang tidak dapat dihindari bagi sebuah organisasi ataupun suatu institusi yang akan mencapai keunggulan bersaing merebut pasar yang dituju (Umi Farida, 2017). Selain itu SDM mendapat pengakuan sebagai sumber daya unggulan yang dapat bersaing agar dapat mencapai nilai yang tidak bisa dibuat oleh pesaing lainnya.

Untuk menyelesaikan pekerjaan peningkatan kinerja, harus ada satu faktor penting dalam pekerjaan, dan itu adalah keseimbangan. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan, seperti kebutuhan psikologis, yaitu *work-life balance*, dan kebutuhan material untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sania et al, 2016). Karyawan milenial menginginkan fleksibilitas dalam bekerja dengan tetap mengutamakan *work-life balance*.

Work-life balance mengacu pada orang yang memiliki cukup waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, bersantai di waktu luang, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan melakukan pekerjaan. Ya (Vyas & Shrivastava, 2017). Aslamin (2015), Sanian et al. (2016), Joharin dkk. (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Keseimbangan berguna memicu tanggungjawab yang penuh pada suatu pekerjaan maupun kehidupan pribadi, membuat rasa kepuasan atas pekerjaan yang

dimiliki, dan membuat semangat kerja. Jika semangat kerja karyawan tinggi maka menambah kesiapan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai didalam rumah sakit merupakan hal yang berpengaruh terhadap jalannya operasional sebuah rumah sakit. Di suatu organisasi kinerja personal (*individual performance*) sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (*organization performance*), baik dilingkup pemerintahan ataupun swasta ketika manggapai target yang sudah direncanakan perlu melewati kegiatan yang dilakukan seorang ataupun sekelompok yang bekerja dan aktif berperan menjadi pelaku dalam mewujudkan kinerja organisasi yang baik. Kesimpulannya ketika seorang tenaga kesehatan tidak memiliki *work-life balance* maka akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang berada di Jl. Dr. Sutomo No. 44-50, Bangunsari Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Lokasi penelitian ini menjadi rumah sakit ternama yang ada di Ponorogo sehingga menarik untuk diteliti dengan perawat yang berstatus karyawan tetap menjadi subjek penelitian.

Instansi rumah sakit yang dimiliki RSUD Darmayu harus memperhatikan kinerja perawatnya karena rumah sakit harus selalu memberi layanan yang terbaik serta memuaskan kepada semua pengguna yang menggunakannya. Keperawatan menjadi profesi rumah sakit yang mempunyai peran penting saat memberikan pelayanan kesehatan, sebab perawat tersedia 24 jam sehari untuk pasien serta bertanggung jawab atas perawatan pasien. Dalam hal ini, jika pasien puas dengan kinerja yang baik, secara tidak langsung bisa berbicara tentang kinerja staf perawat yang baik.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, perawat harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan situasi yang berubah. Persyaratan ini muncul dari pekerjaan yang berguna bagi orang atau pekerjaan yang melayani masyarakat. Penyediaan layanan diharapkan bertanggung jawab dan membutuhkan keterampilan tingkat tinggi. Jika Anda tidak dapat beradaptasi, akan sulit untuk melepaskan diri dari tekanan yang Anda alami . Tekanan yang dihadapi oleh perawat dapat berasal dari kondisi penumpukan pasien pada sebuah rumah sakit, kondisi penumpukan ini biasanya paling banyak terjadi dalam kurun waktu 1 minggu jam kerja yaitu sebanyak 5 kali perharinya terjadi penumpukan pasien. Disamping itu pada saat adanya penumpukan pasien perawat dituntut untuk lebih cekatan dan hati-hati dalam menangani pasien, hal tersebut dikarenakan berkaitan langsung dengan nyawa seorang pasien, hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi para tenaga medis yang bekerja pada shif tersebut. Adanya desakan dari keluarga pasien yang meminta untuk segera ditangani ketika terjadi penumpukan pasien membuat tenaga medis merasa stress yang dimana akan berakibat timbulnya *burnout* yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja tenaga medis di sebuah rumah sakit. Dengan menurunnya kinerja para tenaga medis tentunya akan berdampak tingkat produktivitas yang rendah sehingga akan berpengaruh dengan penurunan disiplin kerja perawat. Penurunan tingkat disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja perawat. Hal ini berkaitan dengan kinerja para perawat yang dituntut untuk cekatan dalam menangani pasien baik dalam kondisi normal atau up normal. Pada kondisi up normal ini contohnya ketika adanya penumpukan pasien di RS Darmayu maka tenaga medis harus mengerjakan tugas tepat waktu serta menyesuaikan dengan prosedur yang diterapkan. Disiplin sangat diperlukan bagi tenaga medis, karena

pada dasarnya tenaga medis berhubungan langsung dengan nyawa seseorang. Ketika disiplin diterapkan dengan baik maka kinerja perawat akan maksimal.

Disamping itu, beban kerja perawat yang cukup tinggi terkadang menjadikan perawat kesulitan dalam mengatur waktu diluar pekerjaan mereka. Jika perawat yang sudah memiliki keluarga juga merasa timbul gejala emosional seperti rasa sedih, rasa khawatir ketika harus meninggalkan keluarga dirumah. Tuntutan lebih dalam bekerja dapat menimbulkan kondisi yang tidak mudah untuk diselesaikan oleh sebagian orang sehingga membutuhkan upaya dengan menyeimbangkan kehidupan tersebut. Apabila keseimbangan kehidupan seseorang yang mengalami beban kerja berlebih tidak dapat terpenuhi maka akan menjadi salah satu pemicu timbulnya stress kerja yang lebih cepat.

Pada observasi yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Darmayu didapati permasalahan yang berkaitan dengan *burnout* berupa adanya penumpukkan pasien serta desakan dari keluarga pasien sehingga menyebabkan adanya peningkatan stress kerja. Kemudian efek dari *burnout* yang berlebih ini akan menimbulkan adanya penurunan produktivitas kerja hingga menyebabkan tingkat kedisiplinan menurun. Perawat yang mengalami *burnout* serta penurunan kedisiplinan akan cenderung kesulitan dalam mengatur waktu diluar pekerjaan maka akan cenderung tidak memiliki *work-life balance*, karena tekanan yang diberikan akan berdampak terhadap kesehatan fisik, mental, ataupun emosional perawat yang berakibat pada penurunan pelayanan serta kinerja perawat dinilai buruk.

Berdasar pada uraian latar belakang, sehingga peneliti tertarik guna melaksananakan penelitian di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo berjudul

“Pengaruh *Burnout*, Disiplin kerja, *Work-life Balance* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang sehingga rumusan masalah penelitian ini yakni :

1. Apakah *burnout* berpengaruh pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo ?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo ?
4. Apakah *burnout*, disiplin kerja, dan *work-life balance* berpengaruh secara serempak pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah, sehingga tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk melihat pengaruh *burnout* pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo
2. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo
3. Untuk melihat pengaruh *work-life balance* pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo
4. Untuk melihat pengaruh *burnout*, disiplin kerja, serta *work-life balance* secara serempak pada kinerja perawat Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat digapai dalam penelitian ini yakni:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharap bisa memperbanyak bahan referensi serta dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori para akademisi mengenai pengaruh *Burnout*, *Disiplin Kerja*, *Work-life Balance*, dan *Kinerja Perawat* menjadi bahan pertimbangan pada penyusunan penelitian ditahun-tahun selanjutnya.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo

Penelitian ini diharap bisa dijadikan masukan untuk Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo serta diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo yang berupa informasi empiris mengenai pengaruh *Burnout*, *Disiplin Kerja*, *Work-life Balance*, dan *Kinerja Perawat*.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharap bisa memberi ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti untuk mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan *Burnout*, *Disiplin Kerja*, *Work-life balance*, dan *Kinerja Perawat*.