

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien. Menurut **Arifah et al., (2020)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasa puas dan tidak puasnya **Nataline et al. (2020)**, jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawab yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan.

Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi. Kinerja perawat merupakan aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan perawatan serta pelayanan terhadap pasien. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari perawat itu sendiri.

Karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja dari perawat itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain. **Bayu Putra & Fitri,**

(2021), menyatakan bahwa karakteristik individu seperti umur, masa kerja, dan pernikahan dapat mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian **Wendra, (2019)** menyatakan bahwa variabel karakteristik individu (umur, lama kerja dan tingkat pendidikan) memiliki hubungan bermakna dengan kinerja perawat.

Puskesmas Surantih merupakan suatu instansi pemerintahan yang berupaya mencapai pelayanan kepada masyarakat. Kinerja instansi dilihat dari karakteristik individu pada puskesmas tersebut jika karakteristiknya yang kurang baik akan berpengaruh kepada kinerja pada instansi itu tersebut, namun ada beberapa fenomena yang terjadi ketika pencapaian tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan seperti yang bisa kita lihat pada puskesmas Surantih seperti Tabel 1.1 berikut ini:

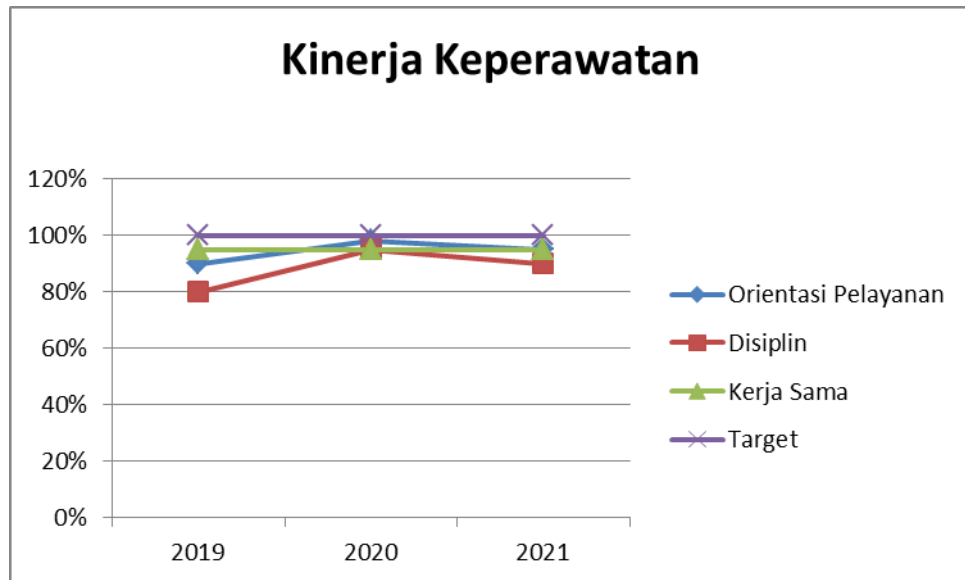
Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja

Tahun	Sasaran			Target
	Orientasi Pelayanan	Disiplin	Kerja sama	
2019	90 %	80 %	95 %	100 %
2020	98 %	95 %	95 %	100 %
2021	95 %	90 %	95 %	100 %

Sumber Data : Puskesmas Surantih 2022

Berikut adalah grafik mengenai kinerja keperawatan di puskesmas Surantih.

Gambar1. 1
Pencapaian Kinerja Puskesmas



Sumber Data : Puskesmas Surantih 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat orientasi pelayanan pada tahun 2019 adalah 90% artinya belum tercapai secara optimal 100% karna masih kurang 10%. Pada tahun 2020 orientasi pelayanan naik sebesar 8% dibanding tahun 2019 namun masih belum optimal juga, pada tahun 2021 dibandingkan tahun 2019 masih naik sebesar 5% namun masih belum optimal juga. Ini menunjukkan masih belum optimalnya 100% pelayanan yang diberikan puskesmas Surantih kepada pasiennya. Pada disiplin kerja tahun 2019 adalah 80% artinya belum tercapai secara optimal 100% masih kurang 20%, pada tahun 2020 disiplin kerja naik sebesar 15% dibanding tahun 2019 namun masih belum optimal 100%, kemudian pada tahun 2021 dibandingkan tahun 2019 masih naik sebesar 10% namun masih belum optimal 100%. Ini menunjukkan masih belum optimalnya kedisiplinan

karyawan saat bekerja pada puskesmas Surantih.

Tidak tercapainya kinerja pada puskesmas Surantih disebabkan karakteristik individu yang kurang baik karena setiap orang mempunyai karakter masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain hal ini dapat kita lihat dari kinerja karyawannya yang belum optimal. Dan dapat juga kita lihat dari fenomena yang terjadi pada puskesmas Surantih tersebut adalah kinerja karyawan yang belum optimal hal ini dapat kita lihat dari kurangnya disiplin pada instansi tersebut.

Dengan adanya karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam operasional perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tempat bekerjanya. Menurut perawat bahwa kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai prosedur, sikap tanggap, penuh kesadaran dan kesiagaan yang merupakan tanggung jawab utama seorang perawat, sehingga pasien merasa tidak terlalu lama terlantar dapat meningkatkan kinerja dalam pencapaian kualitas seperti 5T (tepat obat, tepat pasien, tepat waktu, tepat dosis, dan nama sesuai administrasi) serta kualitas yang ditunjukkan dalam berbagai macam tugas seperti layanan medis, administrasi edukasi medis serta keluhan dari pasien dan keluarganya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **Sukmawati et al., (2020)** dengan hasil karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan **Sucahya, (2016)** menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keperawatan.

Menurut **Basalamah et al., (2021)** tekanan atau beban kerja dapat menjadi

positif, hal ini mengarah pada peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya. Menurut perawat terkait tuntutan rumah sakit untuk mengerti di luar bidang keperawatan seperti manajemen rumah sakit asuransi kesiapsiagaan dalam menangani pasien dalam keadaan apapun membuat perawat terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **R Astuti, (2019)** dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang menunjukkan kondisi peningkatan beban kerja diikuti usaha yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan, **S Widodo, (2022)** menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Stres mengacu pada suatu keadaan internal dari seorang individu yang mempersepsikan adanya ancaman atau tantangan-tantangan terhadap kondisi kesehatan fisik atau mental. Dalam pengertian stres disini, menekankan suatu persepsi seseorang dan evaluasi yang secara potensial membahayakan, serta mempertimbangkan persepsi dari tantangan atau ancaman sebagai akibat dari perbandingan antara tuntutan yang dihadapi pada diri seorang individu untuk mengatasi atau memenuhi tuntutan tersebut, suatu persepsi yang tidak seimbang pada mekanisme ini akan menimbulkan respon stres baik secara psikologis ataupun perilaku. Hal ini sejalan dengan penelitian **M Azis, (2021)** tentang hubungan stres kerja dengan kinerja di Rumah Sakit Islam Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan signifikan antara stres kerja dengan kinerja dan mempunyai hubungan dengan arah kolerasi yang negatif.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya karakteristik individu yang baik terarah dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan maka akan berkurangnya stres kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini akan berdampak baik pada kinerja keperawatan dan perawat itu sendiri pada Puskesmas Surantih.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **"Pengaruh Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Surantih"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya kinerja yang diberikan disebabkan oleh karakteristik individu yang kurang baik pada puskesmas Surantih.
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan pada puskesmas Surantih.
3. Beban kerja yang banyak mengakibatkan karyawan banyak mengalami stres kerja pada puskesmas Surantih.
4. Masih kurangnya kerjasama antar sesama disebabkan karena memiliki karakteristik yang berbeda-beda setiap karyawan pada puskesmas Surantih.
5. Beban kerja yang banyak mengakibatkan kinerja mereka belum optimal pada puskesmas Surantih.

6. Terjadinya stres kerja disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan karena tidak sesuai dengan kemampuan mereka pada puskesmas Surantih.
7. Masih kurangnya kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada pasien mengakibatkan tidak akan meningkatnya instasi pada puskesmas Surantih.

1.3 Batasan masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah dengan variabel sebagai berikut Karakteristik Individu (X1) Beban Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Keperawatan (Y) sebagai variabel terikat dengan Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada puskesmas Surantih.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan ini sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja keperawatan di puskesmas Surantih?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja keperawatan di puskesmas Surantih?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap stres kerja di

puskesmas Surantih?

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja di puskesmas Surantih?
5. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja keperawatan melalui stres kerja di puskesmas Surantih?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja keperawatan melalui stres kerja di puskesmas Surantih?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja keperawatan di puskesmas Surantih?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja keperawatan di puskesmas Surantih.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja keperawatan di puskesmas Surantih.
3. Pengaruh karakteristik individu terhadap stres kerja di puskesmas Surantih.
4. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja di puskesmas Surantih.
5. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja keperawatan melalui stres kerja di puskesmas Surantih.
6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja keperawatan melalui stres kerja di puskesmas Surantih.

7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja keperawatan di puskesmas Surantih.

1.6 Manfaat Penelitian

Untuk manfaat penelitian ini dibagi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Untuk itu saya akan jelaskan masing-masing sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja keperawatan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari efektivitas kerja sehingga pengetahuan tentang efektivitas kerja khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan puskesmas Surantih untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada karakteristik individu, beban kerja terhadap kinerja keperawatan meningkat melalui stres kerja.
2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami bagaimana faktor-faktor terkait dengan karakteristik individu beban kerja terhadap kinerja keperawatan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.