

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat adalah seseorang profesi dalam upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi. Perawat memiliki wewenang dan pengetahuan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain. Tugas perawat melayani masyarakat dengan cara mengobati, menolong dan memberikan dukungan kepada pasiennya agar tetap kuat dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi penyakit yang dideritanya. Peran seorang perawat tidak kalah pentingnya dengan seorang dokter. Perawat tidak bergantung dengan orang lain dimana perawat sepenuhnya memberikan perawatan kepada pasien dan memberikan semangat hidup kepada pasien.

Oleh karena itu perawat juga harus mengerjakan banyak pekerjaan di rumah sakit dengan jam kerja yang padat sehingga ada sebagian perawat yang mengalami stres melihat pekerjaan yang sangat banyak tersebut, dimulai dari pelayanan mereka terhadap pasien sampai tanggung jawab mereka menyangkut keselamatan pasien. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan perawat harus memperhatikan pasien berdasarkan kebutuhan dari pasien, dan perawat juga harus memberikan pelayanan yang bagus kepada pasien, keluarga pasien dan lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari seorang perawat akan lebih mudah mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dan kenyamanan yang dimana Kondisi

dan beban kerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) semakin berkecamuk dan menjadikan perawat menjadi mudah stres dan memunculkan berbagai gejala stres yaitu mudah marah, mudah tersinggung bahkan muncul perasaan enggan untuk bertugas. Dikarenakan perawat selalu dihadapkan banyak nya pasien yang datang dibagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) hilir berganti, pekerjaan yang monoton, staf kurang diajak berkerja sama, ruangan kerja yang sempit dan kuantitas petugas medis dengan jumlah pasien tidak sesuai sehingga hal semacam ini menjadikan perawat jadi kewalahan dan cenderung menjadi mudah stres. Jika perawat tidak mampu mengelolapekerjaannya, hal ini dapat memicu terjadinya stres kerja.

Tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk mampu diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan, dimana hal ini menjadikan dorongan kepada karyawan untuk mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut berdampak pada penilaian standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dimana beban kerja dan disiplin kerja yang tepat sangat mempengaruhi kinerja dari pada karyawan. **(Aisah, 2023)** mengatakan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini terutama disebabkan oleh benturan-benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian dirinya yang kurang harmonis dengan lingkungan yang kemudian menimbulkan stres dan mempengaruhi tingkah laku individu. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu Salah satu konsep stres kerja yaitu stres kerja

merupakan hasil dari keadaan lingkungan kerja.

Beberapa sumber stres ditempat kerja meliputi kelebihan beban pengawasan yang kurang kompeten, ketidak jelasan peran dan juga kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan biaya yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, pegawai yang sakit dan waktu yang hilang. Perawat yang rentan mengalami stres pada pekerjaan yaitu perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) karena merupakan bagian dari rumah sakit menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama. Bukan hanya melakukan pertolongan pertama, perawat bagian IGD juga melakukan proses pencatatan kasus dan tindakan yang dilakukan serta proses pemindahan pasien dari IGD ke rawat inap jika memang pasien membutuhkan perawatan intensif dan diharuskan melakukan rawat inap. Tanggung jawab perawat tersebut juga sangat besar sehingga mengharuskan perawat yang bertugas di IGD selalu ada setiap saat karena pasien atau orang yang membutuhkan pelayanan setiap waktu.

Rumah sakit umum Rs kelas D Pasaman Timur salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang sektor publik dalam bidang jasa kesehatan. Sementara itu kegiatan usaha dirumah sakit umum daerah ini bersifat social dan ekonomi yang mengutamakan pelayanan kesehatan terbaik bagi masyarakat. Rumah sakit umum ini sebagai salah satu instansi pemerintah harus mampu memberikan pertanggung jawaban baik secara keuangan maupun non-keuangan kepada pemerintah dan masyarakat sebagai pengguna jasa. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang

jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja pegawai. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja pegawai yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah pegawai, atau beban kerja pegawai yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah pegawai yang terlalu banyak. beban kerja berlebih dapat menyebabkan stres Penelitian tentang stres perawat IGD yang dilakukan, yang hasilnya menunjukkan bahwa 100% perawat mengatakan pernah mengalami stres selama bertugas di ruang IGD. Mereka mengalami keluhan sakit kepala, nyeri dada, nyeri perut. Dari perawat didapatkan bahwa yang menyebabkan mereka stres diantaranya dipengaruhi oleh banyak faktor selain beban bekerja dengan alat canggih yang sangat menegangkan, adanya ketidak nyamanan bekerjasama dengan staf lain dan kurangnya pengalaman bekerja di ruang IGD.

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok dan profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja di perusahaan. kinerja perawat juga dipengaruhi oleh karakteristik seorang perawat baik dari segi umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan serta status perkawinan. Dalam kaitannya kinerja pegawai pada suatu perusahaan, dibutuhkan SDM yang memiliki disiplin dan standar kemampuan kerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja sesuai standar kualitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang produksi oleh fungsi

pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu pada periode waktu tertentu (**Lestari & Afifah, 2020**).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sekitarnya (**Santoso, 2018**). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (**Priansa, 2019**). Disiplin kerja termasuk dengan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (**Ramon, 2019**).

Adapun fenomena yang terjadi di RS kelas D Pasaman Timur perawat yang mengalami kelelahan dikarenakan meningkatnya tuntutan pekerjaan perawat saat naiknya lonjakan pasien di rumah sakit tersebut yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat. Stres kerja yang muncul pada perawat di RS kelas D Pasaman Timur yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan kelelahan mental atau fisik. Dilihat dari fenomena-fenomena yang ada pelatihan kerja menjadi salah satu yang dibutuhkan dalam proses memajukan perusahaan. Pelatihan yang dimaksud yaitu

tentang perubahan, transformasi dan pembelajaran. Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan, pengetahuan, dan sikap baru. Akibatnya pegawai tersebut akan membuat perubahan atau transformasi untuk

Meningkatkan kinerjanya. Perbaikan ini memastikan bahwa pegawai dan organisasi mampu melakukan hal-hal yang lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas yang lebih tinggi dan laba atas investasi yang lebih baik (**Priansa, 2019**). Selain itu pada perawat IGD, lain dapat di simpulkan bahwa perawat tersebut mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tanggung jawab yang besar sehingga perawat tersebut mengalami stres kerja. Hal ini terlihat dari adanya keluhan pusing, sakit kepala, nyeri otot dan sendi, jantung berdebar, mudah marah, sulit konsentrasi, perasaan lelah, serta nafsu makan menurun yang di akui oleh beberapa perawat yang ditanya, dan juga terdapat kondisi dan situasi lain yang dikeluhkan oleh perawat seperti pasien yang datang pada saat tertentu jumlahnya banyak dan tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat, dan pada situasi yang lain pasien yang dirawat dan keluarga pasien membuat perawat merasa kelelahan dan kebingungan untuk menghadapinya, juga keterbatasan kemampuan perawat dalam melakukan tindakan-tindakan khusus yang memiliki resiko yang berat terutama di ruang IGD, sehingga muncul perasaan stres kerja akibat beban kerja berlebihan.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat diketahui bahwa stres kerja perawat yang terjadi di rumah sakit yang berkerja di bagian instalasi gawat darurat (IGD) tersebut antara lain karena kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja

sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental, sehingga muncul berbagai gejala stres kerja yang muncul pada dalam diri perawat. Maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul, “Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RS kelas D Pasaman Timur”.

Perawat yang memenuhi standart kebutuhan disini mempunyai banyak arti yaitu pertama memenuhi standar dalam kualitasnya, adalah melaksanakan tugas sebagai seorang perawat dengan baik dan harus didukung dengan tersedianya jumlah perawat yang cukup untuk suatu tempat guna menangani sejumlah kasus yang ada di tempat atau bagian tersebut. Yang kedua memenuhi standart dalam arti kata dalam kualitasnya yang baik, adalah mutu kerja dari tenaga perawat benar-benar dapat diandalkan dalam menangani berbagai kasus yang terjadi di tempat tugas. Dalam hal ini sumber daya manusia yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan. Karena itu menuntut sebagai suatu profesi, yang mana perawat pemberian pelayanan keperawatannya pada pasien bukan saja menangani masalah fisik saja tetapi mencakup masalah psikologis (kejiwaan) pasien.

Namun perawat dalam melaksanakan tugasnya selalu menjumpai berbagai macam permasalahan dan kendala-kendala yang timbul dilapangan. Kendala-kendala yang dialami oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang juru rawat akan menjadi tekanan-tekanan yang akan menimbulkan stres dalam melaksanakan tugasnya. Penyebab yang memungkinkan pegawai menjadi stres antara lain konflik kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai, adapun konflik

kerjatersebut antara lain:

1. Hubungan hubungan sesama tenaga kerja merupakan suasana yang tercipta karena interaksi dengan sesama perkerja.
2. Hubungan kerja dengan atasan merupakan suasana kerja yang tercipta karenainteraksi antara pegawai dengan atasan.
3. Peralatan mesin dan peralatan lainnya yang dihadapi oleh pegawai yang memungkinkan pegawai tidak berkonsentrasi pada perkerjaan.

Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia oleh karena itu disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi di RS kelas D Pasaman Timur agar tidak terjadi keteledoran penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh bnyak factor-factor dari dalam dan luar dirinya. Factor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara pegawai, lingkungan tempat pegawai bekerja. Lingkungan juga salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Dan kinerja pegawai salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti ini menyimpulkan ada korelasi positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja pegawai di RS Kelas D Pasaman Timur artinya, Semakin tinggi disiplin para pegawai maka

kinerja pegawai juga semakin tinggi.

Kedisiplinan juga termasuk kelebihan yang di miliki seorang pekerja mampu melakukan penyesuaian diri terhadap aturan-aturan yang telah berlaku. Dalam instansi kesehatan, kedisiplinan menjadi penentu kualitas pekerjaan khususnya. dibidang layanan kesehatan jika kedisiplinan pegawai kurang maka mencerminkan pegawai yang kurang optimal dalam membantu memberikan layanan kepada masyarakat.

TABEL 1.1
LAPORAN KEGIATAN RAWAT INAP
RUMAH SAKIT KELAS DPASAMAN
TIMUR TAHUN 2022

NO	Bulan	Jumlah pasien		Jumlah	Jenis Kamin				Sembuh	Rujuk	Meni nggal	Jumlah	Jumlah hari pasien lama di rawat	Jumla h hari peraw atan
		LK Total	PR Total		Umum		Bpjs							
					Lk	PR	LK	PR						
1	Januari	44	48	92	10	9	34	39	88	4	0	92	275	367
2	Februari	32	38	70	5	6	27	32	65	5	0	70	205	275
3	Maret	27	34	61	9	6	18	28	48	13	0	61	168	229
4	April	18	38	56	5	11	14	26	47	6	3	56	145	201
5	Mei	18	38	56	6	4	22	40	47	6	3	56	199	255
6	Juni	5	65	70	3	2	35	30	64	5	1	70	197	267
7	Juli	51	56	107	10	11	41	45	98	8	1	107	292	399
8	Agustus	55	83	138	8	13	47	70	123	13	2	138	425	563
9	September	56	47	103	4	7	52	40	91	12	0	103	286	389
10	Oktober	49	54	103	3	3	46	51	87	13	3	103	284	387
11	November	29	37	66	2	1	27	36	60	6	0	66	169	235
12	Desember	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber : Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa untuk bulan Januari jumlah pasien laki-laki 44 orang dan untuk pasien perempuan 48 orang, jadi jumlah pasien dibulan januari 92 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 10 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 9 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 34 orang dan perempuan berjumlah 39 orang.

Untuk bulan januari pasien yang sembuh berjumlah 88 orang, rujuk 4 orang dan yang meninggal 0 orang. Sedangkan untuk bulan Februari jumlah pasien laki-laki 32 orang dan untuk pasien perempuan 38 orang, jadi jumlah pasien dibulan Februari 70 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 5 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 6 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 27 orang dan perempuan berjumlah 32 orang. Untuk bulan Februari pasien yang sembuh berjumlah 65 orang, rujuk 5 orang dan yang meninggal 0 orang.

Untuk bulan Maret jumlah pasien laki-laki 27 orang dan untuk pasien perempuan 34 orang, jadi jumlah pasien dibulan Maret 61 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 9 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 6 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 18 orang dan perempuan berjumlah 28 orang. Untuk bulan Maret pasien yang sembuh berjumlah 48 orang, rujuk 13 orang dan yang meninggal 0 orang.

Pada bulan April jumlah pasien laki-laki 18 orang dan untuk pasien perempuan 38 orang, jadi jumlah pasien dibulan April 56 orang. Untuk jenis kamin

pasien umum laki-laki berjumlah 5 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 11 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 14 orang dan perempuan berjumlah 26 orang. Untuk bulan April pasien yang sembuh berjumlah 47 orang, rujuk 6 orang dan yang meninggal 3 orang.

Untuk bulan Mei jumlah pasien laki-laki 18 orang dan untuk pasien perempuan 38 orang, jadi jumlah pasien dibulan Mei 56 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 6 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 4 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 22 orang dan perempuan berjumlah 40 orang. Untuk bulan Mei pasien yang sembuh berjumlah 47 orang, rujuk 6 orang dan yang meninggal 3 orang. Pada bulan Juni jumlah pasien laki-laki 5 orang dan untuk pasien perempuan 65 orang, jadi jumlah pasien dibulan Juni 70 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 3 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 2 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 55 orang dan perempuan berjumlah 30 orang. Untuk bulan juni pasien yang sembuh berjumlah 64 orang, rujuk 5 orang dan yang meninggal 1 orang.

Sedangkan bulan Juli jumlah pasien laki-laki 51 orang dan untuk pasien perempuan 56 orang, jadi jumlah pasien dibulan Juli 107 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 10 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 11 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 41 orang dan perempuan berjumlah 45 orang. Untuk bulan juli pasien yang sembuh berjumlah 98 orang, rujuk 8 orang dan yang meninggal 1 orang.

Pada bulan Agustus jumlah pasien laki-laki 55 orang dan untuk pasien perempuan 83 orang, jadi jumlah pasien dibulan Agustus 138 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 8 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 13 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 47 orang dan perempuan berjumlah 70 orang. Untuk bulan Agustus pasien yang sembuh berjumlah 123 orang, rujuk 13 orang dan yang meninggal 2 orang.

Untuk bulan September jumlah pasien laki-laki 56 orang dan untuk pasien perempuan 47 orang, jadi jumlah pasien dibulan September 103 orang.

Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 4 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 7 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 52 orang dan perempuan berjumlah 40 orang. Untuk bulan September pasien yang sembuh berjumlah 91 orang, rujuk 12 orang dan yang meninggal 0 orang. Bulan Oktober jumlah pasien laki-laki 49 orang dan untuk pasien perempuan 54 orang, jadi jumlah pasien dibulan Oktober 103 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 3 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 3 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 51 orang dan perempuan berjumlah 87 orang. Untuk bulan Oktober pasien yang sembuh berjumlah 87 orang, rujuk 13 orang dan yang meninggal 3 orang.

Pada bulan November jumlah pasien laki-laki 29 orang dan untuk pasien perempuan 37 orang, jadi jumlah pasien dibulan November 66 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 2 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 1 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki

berjumlah 36 orang dan perempuan berjumlah 60 orang. Untuk bulan November pasien yang sembuh berjumlah 36 orang, rujuk 6 orang dan yang meninggal 0 orang. Untuk bulan Desember jumlah pasien laki-laki 0 orang dan untuk pasien perempuan 0 orang, jadi jumlah pasien di bulan Desember 0 orang. Untuk jenis kamin pasien umum laki-laki berjumlah 0 orang dan pasien umum perempuan berjumlah 0 orang. Sedangkan untuk pasien yang menggunakan Bpjs laki-laki berjumlah 0 orang dan perempuan berjumlah 0 orang. Untuk bulan Desember pasien yang sembuh berjumlah 0 orang, rujuk 0 orang dan yang meninggal 0 orang.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa evaluasi laporan kegiatan rawat inap di rumah sakit kelas D Pasaman Timur setiap bulan nya sasaran pasien yang datang ke Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur mengalami peningkatan dan penurunan. Ada beberapa hal yang terkait di rumah sakit tersebut bahwa bidang pekerjaan seperti penunjang medik di rumah sakit ini belum terpenuhi sehingga rumah sakit tersebut masih bekerja sama dengan rumah sakit lainnya, dan menambahkan pelayanan-pelayanan tambahan contoh nya radiologi, bank darah dengan alat yang belum lengkap, laboratorium dengan beberapa alat yang belum bisa di adakan karena rumah sakit tersebut harus ada persetujuan.

Untuk persentase pemakaian tempat tidur pada satu waktu tertentu atau disebut dengan Bed Occupancy Rate (BOR) ini memberikan gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan di rumah sakit tersebut. Sementara rata-rata lamanya dirawat seorang pasien atau disebut dengan AVLOS (Average length of stay) selain

memberikan gambaran tingkat efisiensi, juga dapat memberikan gambaran kualitas pelayanan, apabila diterapkan pada diagnosis tertentu dapat dijadikan contoh hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Nilai AVLOS Terdapat di rumah sakit ini 3 sampai 4 hari.

Angka perputaran tempat tidur atau frekuensi pemakaian tempat tidur pada satu periode ataupun disebut dengan BTO (Bed Turn Over). Dan untuk rata rata hari dimana tempat tidur tidak ditempati dari telah diisi ke saat terisi berikutnya atau yang di maksud dengan TOI (Toi Over Interval) di rumah sakit ini memberikan gambaran tingkat efisiensi penggunaan tempat tidur. Idealnya tempat tidur kosong tidak terisipada kisaran 1 sampai 3 hari.

Kinerja pegawai adalah faktor kunci dalam mencapai organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih sukses dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang bagi organisasinya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan bagaimana kebijakan dan pengelolaan dan pengembangan karir para pegawai.

Pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi di Rs tersebut (**Syach & Purnama, 2023**). Maka kondisi ini membuat perusahaan jasa sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja berkualitas. Kinerja pegawai sangat berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan Perusahaan, kinerja pegawai merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pekerja sebagai dasar penilaian terhadap pegawai (**Prrdrimawanti & Ali, 2022**).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN, STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS KELAS D PASAMAN TIMUR”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih Rendahnya pencapaian disiplin kerja pada Rumah Sakit Kelas DPasaman Timur.
2. Masih kurangnya kinerja beberapa pegawai di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.
3. Adanya ketidak seimbangan beban kerja dengan jumlah pegawai, sehingga membuat pegawai harus banyak bekerja lembur.
4. Kurangnya disiplin kerja pegawai menyebabkan turunnya kinerja pegawai pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.
5. Meningkat nya beban kerja pada pegawai menjadi salah satu faktor penyebab turunnya kinerja pegawai Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.
6. Masih adanya pekerjaan yang dilakukan pegawai yang hasilnya kurang maksimal di Rumah Sakit Kelas D Psaman Timur.
7. Kurangnya disiplin kerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.

8. Rendahnya pencapaian kinerja pegawai disinyalir disebabkan oleh pengaruh disiplin yang masih rendah pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.
9. Meningkatnya stres kerja karena semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.
10. Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi beban kerja(X1) Stres kerja(X2) Disiplin kerja(Z) Dan kinerja pegawai(Y) pada Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dugaan-dugaan yang dipaparkan pada latar belakang, maka penelitian dilakukan untuk membuktikan secara ilmiah hubungan disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melalui pengalaman kerja, sehingga perumusan masalah dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur?

3. Bagaimana pengaruh stress kerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur?
4. Bagaimana pengaruh kinerja terhadap disiplin kerja Rumah Sakit Kelas DPasaman Timur?
5. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada RS Kelas D Pasaman Timur?
7. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada RS Kelas D Pasaman Timur?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur?
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja di RumahSakit Kelas D Pasaman Timur?
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja di Rumah Sakit Kelas D PasamanTimur?
4. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap disiplin kerja Rumah SakitKelas D Pasaman Timur?
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di

Rumah Sakit Kelas D Pasaman Timur?

6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervensi pada RS Kelas D Pasaman Timur?

7. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada RS Kelas D Pasaman Timur?

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki kemajuan suatu perusahaan serta dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dimasa akan datang.

2. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan akan adanya kontribusi peneliti terhadap pengembangan teori dan pengetahuan. Selain itu bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan untuk nanti dipergunakan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dengan menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh beban kerja Dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening kelas D Pasaman Timur.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan referensi untuk penelitian lebih baik lagi kedepannya. Penelitian ini biar jadi dasar dan referensi bagi peneliti selanjutnya, juga bias jadi pustaka bagi mereka yang berminat menambah ilmu dibidang sumber daya manusia.