

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan, sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat

utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Merupakan Salah Satu Rumah Sakit Jiwa milik pemerintah yang berada di Sumatera Barat Kota Padang. Tepatnya di Jl. Raya Gadut, Limau Manis Selatan. Rumah sakit yang bergerak dibidang jasa, rumah sakit ini melayani pasien dengan gaguan abnormal pada prilaku, maupun ketergantungan narkotika dan hal lainnya. Rumah sakit ini tidak hanya Melayani untuk umum, Tetapi juga untuk BPJS. Dikarenakan Termasuk Rumah sakit jiwa terbesar di kota padang, ini tentu membuat perawat kewalahan dalam melaksanakan tugasnya. Karena tuntutan pekerjaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang harus di patuhi oleh perawat di rumah sakit jiwa Prof. HB Saanin.

Berikut ini tabel target dan capaian pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang tahun 2021-2023 :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang Tahun 2021-2023

Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Persentase ketersediaan SDM bagian administrasi dan manajemen sesuai RS jiwa tipe A	100%	65%	100%	72%	100%	75%
Persentase tersedia bangunan /ruang pelayanan sesuai standar	100%	65%	100%	70%	100%	75%

Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Indeks kepuasan pelanggan	100%	61%	100%	82%	100%	86%
Terselenggaranya sistem administrasi dan manajemen yang profesional dan berbasis IT	100%	60%	100%	65,4%	100%	83%
Waktu tunggu rawat jalan 60 menit	90%	69,5%	90%	76%	90%	73%

Sumber : RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat pada indikator Persentase ketersediaan SDM bagian administrasi dan manajemen sesuai RS jiwa tipe A tahun 2021 tercapai 65%, pada tahun 2022 tercapai 72%, dan pada tahun 2023 tercapai 75%. Kemudian pada indikator Persentase tersedia bangunan /ruang pelayanan sesuai standar tahun 2021 tercapai 65%, pada tahun 2022 tercapai 70%, dan pada tahun 2023 tercapai 75%. Pada indikator Indeks kepuasan pelanggan, pada tahun 2021 tercapai 61%, pada tahun 2022 tercapai 82%, dan pada tahun 2023 tercapai 86%. Lalu pada indikator Terselenggaranya sistem administrasi dan manajemen yang profesional dan berbasis IT, standar tahun 2021 tercapai 60%, pada tahun 2022 tercapai 65,4%, dan pada tahun 2023 tercapai 83%. Dan pada indikator Waktu tunggu rawat jalan 60 menit tahun 2021 terealisasi 69,5%, pada tahun 2022 terealisasi 76%, dan pada tahun 2023 terealisasi 73%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang mengalami tidak mencapai

target setiap tahunnya. Dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh, Beban Kerja yang masih tinggi, Lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman dan Stres Kerja yang masih tinggi pada karyawan.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Beban Kerja. Dimana menurut (Surijadi & Musa, 2020) Beban kerja adalah Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja.

Berikut survey awal mengenai Beban Kerja dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 20 orang karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Awal Variabel Beban Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak	12	8
2	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	16	4
3	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	11	9
4	Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	17	3

Sumber :20 Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dimana hasil penyebaran kuesioner sementara kepada karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang untuk mengetahui bagaimana tingkat beban kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang, dimana

dari 20 karyawan kebanyakan memilih jawaban ya dari pada tidak, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tersebut menggambarkan bahwa beban kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang masih tergolong tinggi.

Selain Beban Kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Dimana menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Berikut survey awal mengenai lingkungan kerja dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 20 orang karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Awal Variabel Lingkungan Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	7	13
2	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik	9	11
3	Diruangan tempat saya bekerja memiliki aroma yang membuat nyaman dalam bekerja	10	10
4	Ditempat saya bekerja setiap ruangan tertata rapi	8	12
5	Keamanan ditempat saya bekerja sangat terjaga	11	9

Sumber :20 Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dimana hasil penyebaran kuesioner sementara kepada karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang, dimana dari 20 karyawan kebanyakan memilih jawaban tidak dari pada ya, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang masih belum optimal.

Selain Lingkungan Kerja Stres Kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

Berikut survey awal mengenai Stres Kerja dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 20 orang karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Awal Variabel Stres Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Ditempat saya bekerja tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak	13	7
2	Ditempat saya bekerja sangat menuntut karyawan bisa berperan jadi apa aja	15	5
3	Ditempat saya bekerja saya dituntut untuk bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari	11	9
4	Struktur organisasi ditempat saya bekerja yang tidak sesuai	12	8
5	Sikap pemimpin yang kurang baik	9	11

Sumber :20 Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dimana hasil penyebaran kuesioner sementara kepada karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang untuk mengetahui bagaimana tingkat stres kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang, dimana dari 20 karyawan kebanyakan memilih jawaban ya dari pada tidak, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tersebut menggambarkan bahwa tingkat stres kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang masih tergolong tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Dengan hasil penelitian Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Melisa & Siregar, 2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. Dengan hasil penelitian Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irwan et al., 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh**

Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja yang masih tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang akan membuat kinerja karyawan menurun.
3. Stres Kerja yang masih tinggi dapat meyebabkan kinerja tidak tercapai sesuai target.
4. Rasa tanggung jawab pada diri karyawan masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan.
5. Masih lemahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
6. Masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja.
7. Kerja sama antara anggota organisasi masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan.
8. Semangat kerja yang masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan.
9. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal dalam bekerja dapat membuat kinerja karyawan tidak tercapai sesuai target.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) kemudian sebagai variabel intervening adalah Stres Kerja (Z) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
2. Apakah Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
3. Apakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
4. Apakah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
5. Apakah Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
6. Apakah Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
7. Apakah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.