

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Amin, Ekwinaldo, and Novrianti 2020)

Kebutuhan akan layanan kesehatan di rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang memberikan pelayanan berkualitas. Dalam hal ini, peran perawat menjadi suatu hal yang penting karena berhubungan dengan perkembangan kesehatan pasien. Sekecil apapun kesalahan yang dilakukan perawat dapat berakibat negative terhadap pasien. Stres pekerjaan berdampak pada penurunan perhatian pada orang dengan siapa kita bekerja, kelelahan fisik dan emosional. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, perawat menjadi mudah marah terhadap pasien, meningkatkan ketidakhadiran kerja, mengganggu pola tidur, dan mengurangi kualitas pekerjaan dengan dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien (Jayati 2020)

Selain itu hal yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memnuhi standar kerja yang sudah ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila kondisi kerja bagus (misalnya, bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan (Irawan 2021a)

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan Rumah Sakit. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. (Adinda 2019). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien. (Gobel 2016)

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Perawat ingin diukur kinerjanya berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Jika perawat diperhatikan dan

dihargai sampai penghargaan superior, mereka akan lebih terpacu untuk mencapai prestasi pada tingkat lebih tinggi. (Rochman, Sampurno Ridwan, and Afifah 2016)

Kinerja perawat harus terus dijaga bahkan ditingkatkan agar menjadi semakin baik demi membantu Rumah Sakit dalam mencapai tujuannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam mencapai hasil kerjanya yang secara kualitas dan kuantitas dapat dikatakan optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, antara lain lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, budaya perusahaan, dan masih banyak lagi.

Betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam menggerakkan kegiatan sebuah instansi maupun perusahaan, tujuan perusahaan dapat tercapai jika tenaga kerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi penentu dalam sukses atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya, optimalisasi sumber daya manusia didalam perusahaan bisa dilakukan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat sasaran, manajemen sumber daya manusia ini dapat dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kesehatan keselamatan kerja, pemberian kompensasi dan kesejahteraan dan hubungan industrial. (Irawan 2021b)

Ketika mengelola manusia, maka harus memperhatikan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang penting, yaitu analisis dan desain pekerjaan, menentukan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, penilaian kinerja, hubungan karyawan. (AKILAH 2018)

Peranan dan kualitas dari suatu MSDM dianggap sangat menentukan untuk terwujudnya tujuan sebuah instansi maupun perusahaan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan berbelit. Tenaga kerja manusia selain mampu, terampil, dan cakap, dan juga tidak kalah pentingnya lingkungan kerja tempat mereka bekerja, kesungguhan dalam bekerja, motivasi bekerja untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dalam hal sumber daya manusia, rumah sakit merupakan organisasi padat SDM karena banyaknya macam profesi dan jumlah tenaga kerja yang bergerak di dalamnya. Sumber daya yang ada di dalam sebuah rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan (meliputi dokter, perawat, apoteker, analis, ahli gizi, fisioterapis, radiografer, perekam medis) dan juga non tenaga kesehatan (keuangan, administrasi, personalia, keamanan, dan sebagainya). (Muger Apriansyah<sup>1</sup>, Agrasadya<sup>2</sup>, Ading Sunarto<sup>3</sup>, Laila Irawati<sup>5</sup> 2021)

Penerapan standar layanan kesehatan mendorong perubahan pelayanan Rumah Sakit yang lebih berkualitas dan peningkatan kerjasama antara disiplin profesi dalam perawatan pasien. Standar layanan ini akan menjadi indikator penjamin mutu dan pelayanan Rumah Sakit pada pasien, dibuktikan dengan kelengkapan dan kecakapan seluruh tenaga atau Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit. Tenaga perawat memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan pelayanan kesehatan paripurna kepada klien. (David et al. 2021)

Dengan posisi RSUD Jampangkulon sebagai Rumah Sakit rujukan utama, yang mana jumlah kunjungan pasien dari tahun ke tahun terus meningkat, Intansi pelayanan kesehatan seperti RSUD Jampangkulon dituntut lebih untuk bisa mengoptimalkan layanan kesehatannya, dengan menambah serta melengkapi

peralatan kesehatan, seleksi calon tenaga kerja yang diperketat, dan juga Manajemen Rumah Sakit harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai khususnya Perawat yang menjadi ujung tombak pelayanan terhindar dari stress kerja sehingga tercipta kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Pasca pandemi Covid-19, jumlah pasien di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Jampangkulon Kabupaten Sukabumi, mengalami peningkatan, Direktur Utama RSUD Jampangkulon mengatakan, ada beberapa faktor yang mendasari meningkatnya jumlah pasien di IGD meningkat signifikan, terkait jumlah kunjungan IGD yang meningkat, itu beberapa hal yang menjadi penyebab. Salahsatunya dengan penuhnya ruangan rawat inap maka otomatis terjadinya keterlambatan bahkan sempat terjadi penumpukan, selain itu juga persyaratan tes Covid-19 juga menjadi salah satu faktor utama menumpuknya pasien di IGD. Seperti diketahui, pasien yang masuk ke rawat inap harus menjalani screening terlebih dahulu. Penumpukan terjadi karena pemeriksaan yang mengharuskan screening, jadi harus tes antigen dulu baru bisa masuk ke rawat inap, jika dipersentasikan jumlah pasien di IGD terjadi kenaikan mencapai 40 persen jika dibandingkan sebelum periode Covid-19.

Saat masa pandemi di RSUD Jampangkulon, jumlah pasien hanya 60 orang per hari namun saat ini meningkat hingga 150 orang per hari. Kenaikan pasien biasanya satu shift selama pandemi rata-rata 20 pasien per shift, atau 60 pasien per hari. Namun saat sekarang ini setelah pandemi terjadi rebound sehingga jumlah 50-60 orang per shift atau 150 pasien per hari peningkatannya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kineja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.

Untuk dapat mengetahui kinerja perawat di RSUD Jampangkulon, berdasarkan survey pendahuluan yang penulis lakukan dapat dilihat dari data kinerja perawat Berdasarkan Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Perawat RSUD Jampangkulon**

No	Kriteria	Uraian	Jumlah Perawat			
			2019	2020	2021	2022
1	Sangat Baik	91-100	0	0	0	0
2	Baik	75-90	259	256	217	165
3	Cukup	60-74	4	0	6	14
4	Kurang	50-59	0	0	0	0
5	Buruk	50 <	0	0	0	0
Jumlah			263	256	223	179

Sumber: Data Hasil Penilaian Kinerja Perawat di RSUD Jampangkulon

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat hasil kinerja perawat sebagian besar mendapatkan nilai kerja yang baik setiap tahunnya dan tidak adanya kinerja perawat yang mencapai kriteria baik sekali. Dapat dijelaskan pada tahun 2019 perawat yang mendapatkan nilai baik sebanyak 259 orang dan mendapatkan nilai cukup 4 orang.

Pada tahun 2020 terjadi kenaikan penilaian kinerja yang mencapai seluruh perawat mendapatkan penilaian baik sebanyak 256 orang. Pada tahun 2021 terjadi penurunan penilaian kinerja yang mana sebanyak 217 orang mendapatkan penilaian baik dan 6 orang mendapatkan penilaian cukup. Pada tahun 2022 terjadi penurunan penilaian kinerja yang mana sebanyak 165 orang mendapatkan penilaian baik dan 14 orang mendapatkan penilaian cukup. Walaupun hanya mencapai nilai cukup, menunjukkan adanya penurunan kualitas kerja perawat di RSUD Jampangkulon dari tahun 2019 ke 2022. Pada tahun 2019 sampai 2022 adanya penurunan kinerja perawat, penurunan yang terjadi pada tahun 2021 baik dari kriteria baik maupun dari kriteria cukup dikarenakan terjadinya pandemic covid 19 yang melanda seluruh negara di dunia, karena pandemi ini rumah sakit tidak bisa menampung seluruh pasien dan Perawat kelelahan, sehingga kinerjanya menjadi turun, akibatnya pada dasarnya kondisi ini tidak hanya melanda RSUD Jampangkulon saja, akan tetapi seluruh instansi pelayanan kesehatan mengalami kondisi yang sama.

Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja Perawat yang didapat dari pihak personalia, penulis melakukan pra survey terhadap 30 Perawat di RSUD Jampangkulon. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survei Penilaian Kinerja Perawat RSUD Jampangkulon**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Perawat	Kualitas	6	9	8	2	1	95	3,17
	Kuantitas	8	7	10	3	2	106	3,53
	Kerjasama	7	5	10	5	5	100	3,33
	Tanggung Jawab	4	6	5	10	5	84	2,80
	Inisiatif	9	6	9	3	3	105	3,50
Skor rata-rata Kinerja								3,27

Sumber: Data Hasil Survei Pendahuluan di RSUD Jampangkulon

Tabel 1.2 dapat dilihat nilai rata-rata dari kelima dimensi (Kualitas, Kuantitas, Kerjasama, tanggung jawab dan inisitif) adalah 3,27 Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan kurang baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai lima dimensi yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapat perhatian yaitu dimensi Tanggung Jawab yang mendapatkan skor di bawah rata-rata yaitu 2,80. Dimensi Tanggungjawab ini kurang baik karena masih adanya karyawan yang kurang dalam tanggungjawab di dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk lebih memperjelas penyebab utama menurunnya kinerja perawat di RSUD Jampangkulon perlu diteliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor apa saja yang menyebabkan penurunan tersebut, oleh karena itu penulis melakukan survey pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada sejumlah perawat di RSUD Jampangkulon, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Faktor – Faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi Tahun 2022**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kemampuan Kerja	Kemampuan Intelektual	5	19	3	3	0	116	3,87
	Kemampuan Fisik	7	14	3	5	1	111	3,70
Skor rata-rata Kemampuan Kerja								3,78
Lingkungan Kerja	Pencahayaan	1	2	10	10	7	70	2,33
	Sirkulasi udara	2	1	7	15	5	70	2,33
	Kebisingan	1	1	9	9	10	64	2,13
	Warna	1	1	11	10	7	69	2,30
	Kelembaban udara	1	0	9	8	12	60	2,00
	Fasilitas	0	0	8	9	13	60	1,83
	Hubungan yang harmonis	0	0	8	12	10	58	1,93



Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Kesempatan untuk maju	2	3	6	10	9	69	2,30
	Keamanan dalam pekerjaan	1	2	10	10	7	70	2,33
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							2,17	
Motivasi Kerja	Dorongan Internal	15	2	7	4	2	114	3,80
	Dorongan Eksternal	13	8	4	5	0	119	3,97
Skor rata-rata Motivasi Kerja							3,88	
Sikap Mental	sikap karyawan terhadap perusahaan	11	13	5	0	1	123	4,10
	perilaku karyawan terhadap perusahaan	15	8	7	0	0	128	4,27
Skor rata-rata Sikap Mental							4,18	
Kepuasan Kerja	Gaji	1	4	2	11	12	61	2,03
	Kondisi pekerjaan	2	5	4	8	11	69	2,30
	Supervisi	0	5	5	8	12	63	2,10
	Kelompok kerja	1	1	4	14	10	59	1,97
	Pekerjaan itu sendiri	0	1	7	11	11	58	1,93
	Promosi	1	1	5	9	14	56	1,87
Skor rata-rata Kepuasan Kerja							2,03	
Kepemimpinan	Kemampuan untuk membina kerjasama yang baik	9	7	7	4	3	105	3,50
	Kepemimpinan yang efektif	12	5	8	2	3	111	3,70
	Kepemimpinan yang partisipatif	10	17	2	1	0	126	4,20
	Kemampuan dalam mendelegasikan waktu	6	12	8	4	0	110	3,67
	Kemampuan dalam Mendelegasikan Wewenang	11	13	5	0	1	123	4,10
Skor rata-rata Kepemimpinan							3,83	
Kerjasama Tim	lingkungan suportif	9	12	4	5	0	115	3,83
	kejelasan peran	3	11	6	7	3	94	3,13
	tujuan tinggi	6	13	9	2	0	113	3,77
	kepemimpinan yang sesuai	10	11	6	3	0	118	3,93
	masalah tim	11	10	5	4	0	118	3,93
Skor rata-rata Kerjasama Tim							3,72	

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Taat terhadap peraturan waktu	6	13	9	2	0	113	3,77
	Taat terhadap aturan perusahaan	10	11	5	4	0	117	3,90
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2	3	3	15	7	68	2,27
	Taat terhadap peraturan lainnya	9	12	4	5	0	115	3,83
Skor rata-rata Disiplin Kerja							3,44	
Stress Kerja	Stres Lingkungan	0	1	4	10	15	51	1,70
	Stres Organisasi	0	2	6	9	13	57	1,90
	Stres Individu	0	1	7	10	12	57	1,90
Skor rata-rata Stress Kerja							1,83	
Kompensasi	Kompensasi finansial langsung	14	8	8	0	0	126	4,20
	Kompensasi tidak langsung	11	8	9	2	0	118	3,93
Skor rata-rata Kompensasi							4,07	
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (30 orang)								
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan								

Sumber: Data Hasil Survei Pendahuluan di RSUD Jampangkulon

Dalam tabel 1.3 terlihat hasil yang menunjukkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Perawat RSUD Jampangkulon, dari 10 variable penyebab menurunnya kinerja karyawan khususnya Perawat di RSUD Jampangkulon yang nilainya paling rendah adalah stress kerja dengan skor rata-rata 1,83, kepuasan kerja dengan rata-rata skor 2,03 dan lingkungan kerja dengan rata-rata skor 2,17. Dari hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa menurunnya kinerja perawat RSUD Jampangkulon selain dari faktor-faktor lain yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja.

Hasil dari pra survei di RSUD faktor kepuasan kerja Perawat terhadap pekerjaannya saling berkaitan dengan kondisi tekanan dari pekerjaan juga kondisi

lingkungan yang kurang kondusif, hal tersebut berpengaruh terhadap kondisi kepuasan kerja yang mana secara tidak langsung mempengaruhi juga terhadap kinerja perawat.

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, adapula faktor kepuasan kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja berkaitan erat dengan stress kerja yang dialami karyawan, disebutkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Fathoni et al. 2021).

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya kepuasan kerja Perawat di RSUD Jampangkulon Kab. Sukabumi, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden mengenai kepuasan kerja Perawat. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai kepuasan kerja:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei Kepuasan Perawat di RSUD Jampangkulon**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepuasan Kerja	Gaji	1	4	2	11	12	61	2,03
	Kondisi pekerjaan	2	5	4	8	11	69	2,30
	Supervisi	0	5	5	8	12	63	2,10
	Kelompok kerja	1	1	4	14	10	59	1,97
	Pekerjaan itu sendiri	0	1	7	11	11	58	1,93
	Promosi	1	1	5	9	14	56	1,87
Skor rata-rata Kepuasan Kerja							2,03	
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (30 orang)								
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan								

Sumber: Hasil Pra Survey Perawat RSUD Jampangkulon

Tabel 1.4 mengenai kepuasan kerja Perawat pada di RSUD Jampangkulon mempunyai skor rata-rata 2,03 yang artinya kepuasan kerja Perawat dapat dikatakan kurang sesuai. Dimensi yang masih ada di bawah rata-

rata secara umum adalah dimensi Promosi, yaitu masih ada karyawan yang tidak puas dengan apresiasi kerja yang diberikan oleh Rumah Sakit, sehingga karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan.

Dari hasil observasi yang dilakukan di RSUD Jampangkulon, lingkungan kerja di RSUD Jampangkulon mengalami perubahan yaitu kondisi dimana rumah sakit harus menerapkan protokol kesehatan dan beberapa penataan ruang menyesuaikan kebijakan pembatasan sosial bersekala besar. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di RSUD Jampangkulon, berikut data pra survei yang dilakukan peneliti mengenai lingkungan kerja di RSUD Jampangkulon yang tertera Berdasarkan Tabel 1.5 berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Perawat di RSUD Jampangkulon**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata – rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Pencahayaann	1	2	10	10	7	70	2,33
	Sirkulasi udara	2	1	7	15	5	70	2,33
	Kebisingan	1	1	9	9	10	64	2,13
	Warna	1	1	11	10	7	69	2,30
	Kelembaban udara	1	0	9	8	12	60	2,00
	Fasilitas	0	0	8	9	13	55	1,83
	Hubungan yang harmonis	0	0	8	12	10	58	1,93
	Kesempatan untuk maju	2	3	6	10	9	69	2,30
	Keamanan dalam pekerjaan	1	2	10	10	7	70	2,33
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							2,17	
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (30 orang)								
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan								

Sumber: Hasil Pra Survey Perawat RSUD Jampangkulon

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan hasil pra survei lingkungan kerja yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 perawat di RSUD

Jampangkulon. Pada pernyataan mengenai fasilitas menempati nilai terendah dari skor rata-rata yaitu sebesar 1,83 Perawat menyatakan bahwa ruangan kerja belum dilengkapi semua peralatan kerja yang memudahkan mereka menjalankan tugas. Hal ini terjadi memungkinkan karena kurangnya anggaran rumah sakit dalam memenuhi peralatan kerja. Pada pernyataan mengenai variable hubungan yang harmonis didapatkan nilai skor rata-rata sebesar 1,93 hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dalam intruksi pelaksanaan pekerjaan, perawat menyatakan atasan tidak selalu memberikan arahan tentang pekerjaan yang diberikan. Hal ini terjadi karena atasan yang menganggap bawahannya dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik tanpa diarahkan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat membuat pegawai merasa betah serta nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Salah satu yang diduga dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah stress kerja, secara umum stres kerja sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya.

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres ditempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan ditempat kerja. (Nelsi 2021)

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya keadaan yang mempengaruhinya, keadaan tersebut dapat diperoleh

dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Banyak hal lain yang menjadi pemicu stres bagi pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang, konflik dengan rekan kerja, dan kendala dalam melaksanakan pekerjaan juga sering didapati pegawai, sehingga pegawai hanya dapat mengeluh karena ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan keadaan yang sebenarnya.

Untuk mengetahui stres kerja pada perawat di RSUD Jampangkulon dapat dilihat hasil pra survey pada perawat di RSUD Jampangkulon yang tertera Berdasarkan Tabel 1.5 berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survei Stres Kerja Perawat di RSUD Jampangkulon**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Stress Kerja	Stres Lingkungan	0	1	4	10	15	51	1,70
	Stres Organisasi	0	2	6	9	13	57	1,90
	Stres Individu	0	1	7	10	12	57	1,90
Skor rata-rata Stress Kerja								1,83
Mean = Nilai x F : Jumlah Karyawan (30 orang)								
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan								

Sumber: Hasil Pra Survey Perawat RSUD Jampangkulon

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan hasil pra survey stres kerja yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 perawat di RSUD Jampangkulon. Pada pernyataan pertama, yaitu beban kerja menempati perolehan skor rata-rata terendah yaitu sebanyak 1,70 Perawat menyatakan bahwa beban kerja di rumah sakit mempengaruhi mereka secara mental yang disebabkan beban

kerja yang bertambah karena bertambahnya pasien yang harus ditangani. Dari data yang ada menunjukkan adanya gejala stres yang dialami karena tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Perawat pada RSUD Jampangkulon merasakan adanya stres kerja dan adanya perubahan lingkungan kerja selama pandemi dan paca pandemi. Beban kerja yang meningkat akibat bertambahnya pasien rujukan dari Puskesmas setiap harinya membuat beberapa pegawai medis kelelahan secara fisik dan mental yang juga sangat berpotensi mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas pelayanan medis dari pegawai medis. Beberapa dari mereka bahkan mengalami kecemasan akan terinfeksi penyakit-penyakit menular dari pasien yang datang. Beban kerja yang bertambah karena protokol yang semakin diperketat ini membuat munculnya gejala stres yang dirasakan oleh para perawat.

Pada dasarnya banyak peneliti yang sudah meneliti tentang kinerja tetapi tidak ada yang menggabungkan beberapa variabel Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi satu judul yang utuh, sehingga peneliti tertarik untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya dengan melakukan penelitian dengan mengambil judul **"PENGARUH LINGKUNGAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RSUD JAMPANGKULON KABUPATEN SUKABUMI "**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dilihat dari permasalahan lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja Perawat di RSUD Jampangkulon, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

## **1. Kinerja Perawat**

Terjadinya penurunan kinerja perawat di RSUD Jampangulon Kabupaten Sukabumi yang signifikan di beberapa tahun terakhir dilihat dari Hasil Penilaian Kinerja Perawat berdasarkan evaluasi praktik profesional berkelanjutan periode tahun 2019-2022.

## **2. Lingkungan Kerja**

- a. Beberapa perawat belum bisa bekerja sama dengan rekan kerja satu tim sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.
- b. Belum tersedianya sebagian fasilitas kesehatan yang dibutuhkan perawat dalam menunjang pekerjaannya.

## **3. Stress Kerja**

- a. Stres kerja karyawan yang relatif tinggi
- b. Beban pekerjaan yang berat

## **4. Kepuasan Kerja**

- a. Tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan yang fluktuatif .
- b. Tingkat kepuasan kerja tidak sesuai dari standar yang ditetapkan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Rumusan masalah dalam sebuah penelitian dimaksudkan sebagai perhatian dan menjadi titik fokus untuk diteliti lebih lanjut. Untuk itu berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja perawat pada RSUD Jampangulon Kabupaten Sukabumi?



2. Bagaimana stres kerja perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana kepuasan perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi?
4. Bagaimana kinerja perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi?
5. Seberapa besar pengaruh lingkungan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi baik secara parsial maupun simultan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Lingkungan kerja perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi
2. Stress kerja Perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi.
3. Kepuasan kerja Perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi
4. Kinerja Perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi
5. Besarnya pengaruh lingkungan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Perawat pada RSUD Jampangkulon Kabupaten Sukabumi baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan ini di harapkan dapat memberikan hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan bagi penulis, bagi instansi, bagi pihak lain, maupun untuk dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia tentang stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja

karyawan serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Guna Meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta pengalaman dalam bidang stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerjadalam hubungannya dengan kinerja perawat.
2. Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang, dan guna menambah referensi dan kajian pustaka.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini tentunya berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan penulis, khususnya penulis dapat mengetahui secara langsung mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Perawat di RSUD Jampangkulon

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi RSUD Jampangkulon, sebagai rumusan strategi untuk meningkatkan kinerja perawat RSUD Jampangkulon.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan, pada berbagai instansi yang relevan untuk perkembangan instansi sejenis.