

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di Era yang modern ini, di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Hal tersebut dapat dilihat dari semakin bertambahnya jumlah perusahaan baik di bidang industry jasa perdagangan. Dengan adanya perkembangan dunia usaha yang semakin pesat ini, maka mengakibatkan adanya persaingan yang kuat dalam berbagai bidang usaha. Selain itu mereka juga diharapkan pada era globalisasi informasi yang menuntut suatu informasi yang cepat, tepat, dan akurat. Penyampaian informasi yang cepat, tepat dan akurat tersebut akan sangat membantu para pelaku bisnis dan pihak manajemen dalam pengambilan keputusan-keputusan yang penting.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan berhasilnya kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan

memerlukan adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Akan tetapi dalam pengelolaan sumber daya manusia bukan perkara yang mudah untuk menjalankannya, terlebih setiap individu mempunyai pendapat dan pandangan yang berbeda.

Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu merupakan salah satu layanan kesehatan milik organisasi Islam Brebes yang berwujud Rumah Sakit Umum yang terletak di Jl. Pangeran Diponegoro Jatisawit Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. Awalnya bernama BKIA ( Balai Kesehatan Ibu dan Anak) yang berdiri diatas tanah wakaf Hj. Aminah dengan luas 515 m<sup>2</sup> pada tanggal 15 Desember 1976 yang di kepalai oleh H. Nasuha Marzoeki.

Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu. Memiliki karyawan berjumlah 306 dengan jumlah perawat 98. Sebagai pelayanan kesehatan yang bermutu, dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki psikis yang kuat dalam menghadapi setiap tuntutan yang di berikan. Stres merupakan topik yang menarik dan banyak mendapat perhatian dari banyak peneliti bidang sumber daya manusia. Apabila dalam diri karyawan mengalami stres maka hal tersebut menandakan ada yang tidak sejalan antara keinginan karyawan dengan tujuan dan tuntutan perusahaan. Leka (2004) menyatakan bahwa stres

kerja merupakan respon dari karyawan ketika permintaan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Tekanan kerja menjadi hal yang tidak dapat dihindari oleh karyawan ditengah perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis.

Leontaridi dan Ward (2002) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja seperti tekanan kerja yang berat, manajemen yang tidak sehat dan hubungan yang buruk dengan karyawan lainnya. Gejala terjadinya stres ditempat kerja dapat diamati dari perilaku para karyawan, antara lain : kepuasan kerja yang rendah, kinerja yang menurun, semangat kerja menghilang, kurangnya kreativitas dan inovasi, keputusan yang jelek, serta banyak melakukan pekerjaan yang tidak produktif. Hal tersebut dapat menyebabkan tidak kondusifnya lingkungan kerja karyawan di dalam organisasi. Pada fase yang lebih tinggi stres kerja dapat menyebabkan karyawan jarang masuk kerja atau keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2009). Sementara Menurut Handoko (2011), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Robbins (2006) mendefinisikan stres sebagai sebuah kondisi dinamik yang ada pada diri seorang individu yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan apa yang dihasilkannya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja pada karyawan dapat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang mengalami stres akan cenderung terlihat lesu, tidak bersemangat, motivasi dan produktivitas kerja turun serta tidak akan fokus terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di dapatkan di Sub Divisi Perawat pendahuluan yang dilakukan di dapatkan di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu pada bulan Juli 2020, MA (26 tahun) menjelaskan sistem kerja perawat di ruang inap yaitu mulai dari tindakan tidak langsung ke pasien berupa pengkajian, analisa data, merumuskan diagnosa keperawatan, melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan, mendampingi visite dokter, serah terima pasien, serta mengadakan *pre* dan *post conference*. Selain itu, perawat juga melakukan tindakan langsung ke pasien berupa pemberian obat, perawatan luka, perawatan area infus hingga membantu ADL pasien. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perawat sering merasa lelah dan stress apabila tugas-tugas tersebut masih ditambah dengan banyaknya jumlah pasien serta kondisi pasien yang tidak kooperatif.

Menurut data dari devisi administrasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu jumlah rata-rata pasien rawat jalan

perhari pada bulan Mei sejumlah 182 pasien, pada bulan Juni berjumlah 185 pasien dan pada bulan Juli 253 pasien. Sedangkan jumlah rata-rata pasien rawat inap perhari pada bulan Mei sejumlah 24 pasien, pada bulan Juni sejumlah 28 pasien dan pada bulan Juli berjumlah 29 pasien. Jumlah rata-rata pasien rawat jalan perbulan dalam bulan Mei sejumlah 5.634 pasien, rata-rata pada bulan Juni sejumlah 5.564 pasien dan rata-rata pada bulan Juli sejumlah 7.834 pasien. Sedangkan rata-rata jumlah pasien rawat inap dalam bulan Mei sejumlah 719 pasien, rata-rata pada bulan Juni sejumlah 863 pasien, dan pada bulan Juli sejumlah 888 pasien. Dari jumlah pasien tersebut, dibandingkan dengan jumlah perawat di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu yang hanya berjumlah 98 orang dengan rincian perawat di poliklinik 5 perawat, ruang Mukaromah 1 dan 2 masing-masing 5 perawat, ruang Marwah 4 perawat dan Instalasi Gawat Darurat 4 perawat. Mengakibatkan stres pada perawat.

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di rumah sakit, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres. Luthan (2006) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja.

Menpan (1997) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (N.E, Philips, & Hutchinson, 2006).

Beban kerja menurut Permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja menurut Meshkati (1988) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Rama (2010) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis.

Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi

tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi (N.E, Philips, & Hutchinson, 2006).

Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan di peroleh informasi bahwa pada karyawan terdapat ketidakseimbangan pembagian kerja karena komunikasi yang ada sangat kurang serta keegoisan dari masing-masing divisi yang mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja yang menyebabkan karyawan sering izin tidak masuk kerja dikarenakan sakit, fisik yang terlalu capek bahkan sampai dengan harus menjalankan rawat inap di rumah sakit akibat stress kerja. Subjek sering mendapatkan pekerjaan yang berlebihan atau tidak sesuai dengan job desknya, kemudian waktu yang harus diselesaikan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan terbatas, kemudian system pengawasan yang tidak efisien yang menyebabkan adanya jumlah karyawan yang tidak seimbang, akibatnya tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan yang diberikan, tidak adanya reward pada karyawan mersa tidak nyaman ketika ada di kantor, merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan, terjadinya ketidak stabilan dalam situasi bekerja seperti jam lembur yang tidak beraturan atau mendadak, terjadinya konflik antar prinadi seperti konflik antar rekan kerja dalam kekeompakannya.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada karyawan rumah sakit umum muhammadiyah siti aminah Bumiayu.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Siti Aminah Bumiayu.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dikembangkan lagi dengan variabel-variabel lain maupun subjek lainnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi sehingga karyawan senantiasa mengurangi stres kerja.