

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang sangat penting bagi keberadaan manusia. Rumah sakit yang tidak dapat mengikuti perkembangan akan ditinggalkan oleh pasien dan beralih ke rumah sakit lain. Ekspansi rumah sakit yang pesat dan kehadiran pesaing dapat memberikan tekanan pada rumah sakit yang tidak mampu menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang ketat. Optimalisasi sumber daya manusia rumah sakit dapat menjadikan sektor ini lebih kompetitif dengan meningkatkan produktivitas staf Prasetiyo & Anggriani, (2022).

Rumah sakit adalah segala jenis fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat kepada perorangan (KEPMENKES No. 340/Menkes/Per/III/2010). Tugas dan fungsi rumah sakit antara lain: merawat pasien dan memberikan pelayanan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit, meningkatkan kesehatan setiap pasien dengan menawarkan layanan kesehatan tingkat kedua dan ketiga yang komprehensif berdasarkan kebutuhan masing-masing, dan mendidik dan melatih anggota (staf) untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam memberikan layanan kesehatan Chrimawanti, (2020).

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu, membuat rumah sakit harus fokus pada kinerja staf agar dapat mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja staf rumah sakit mempunyai dampak yang besar

terhadap kualitas pelayanan rumah sakit Rachdiansyah & Tesmanto, (2023). Terdapat dua jenis rumah sakit berdasarkan kepemilikan yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu (RSUMSA) adalah salah satu dari 1016 rumah sakit swasta yang ada di Indonesia dan merupakan kumpulan dari 72 rumah sakit muhammadiyah di seluruh Indonesia. RSU Muhammadiyah Siti Aminah berdiri atas naungan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Daerah Bumiayu dan juga masuk dalam komponen amal usaha Muhammadiyah dalam bidang kesehatan. (<http://www.mpku.or.id/data-rumah-sakit-muhammadiyah-aisyah/>) diakses hari Jum'at, 1 November 2023 jam 10.00 WIB.

RSU Muhammadiyah Siti Aminah beralamat di Jl. Raya Pangeran Diponegoro Jatisawit, Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Brebes, dengan visi RSU Muhammadiyah Siti Aminah sebagai rumah sakit yang unggul, berkualitas dan menjadi kepercayaan masyarakat yang peduli pada kaum dhuafa. RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu tetap berusaha menjalankan nilai sosialnya dengan tetap peduli terhadap kaum dhuafa. Untuk itu, rumah sakit haruslah memiliki karyawan yang berkompeten di seluruh bidang yang ada, diperlukan dalam upaya untuk meningkatkan standar Sumber Daya Manusia orang-orang yang dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan cakap dan efisien. Selain kompeten, terampil, dan cakap, staf juga harus mau dan berkomitmen untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan kemajuan maupun keberhasilan untuk melakukan pelayanan yang baik di dalam sebuah rumah sakit. Menurut Wibowo (2009) dalam Almaududi et al., (2021) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Para ahli di atas semakin menjelaskan Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan informasi dari SDM diindikasikan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan karena dirasa perawat kurang mampu melayani pasien dengan optimal. Penyebab dari fenomena atau masalah ini terkait variabel stres kerja, kepuasan kerja, human relation dan lingkungan kerja adalah adanya stres kerja dikarenakan banyaknya menangani pasien tetapi disisi lain kurang dalam bagian sdm sehingga perawat merasa tertekan dan mengakibatkan stres kerja. Yang kedua yaitu terkait kepuasan kerja, perawat menjadi merasa kurang puas terkait kinerjanya karena dirasa kurang optimal dalam bekerja. Hubungan dengan rekan kerja, pasien dan juga atasan juga dirasa kurang positif karena terlalu sering mengalami kelelahan dalam bekerja, sehingga lingkungan kerja juga menjadi terganggu. Banyaknya pelayanan setiap rumah sakit yang harus diberikan, maka dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal untuk mengelolanya, jika pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dan memberikan pelayanan dengan baik sesuai dengan bagian pekerjaan yang telah ditetapkan maka pegawai tersebut membantu kemajuan dan tercapainya tujuan-tujuan dalam sebuah rumah sakit.

Kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi terpenuhi. Kinerja pegawai mengacu pada tingkah laku nyata yang ditunjukkan setiap individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan

kedudukannya dalam suatu organisasi. Menurut Rosmaini & Tanjung, (2019) “Kinerja adalah keseluruhan hasil atau derajat keberhasilannya selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran, atau sasaran dan kriteria yang telah disepakati dan diputuskan bersama sebelumnya”. Kinerja seringkali didefinisikan sebagai keluaran suatu proses yang dievaluasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan serangkaian kriteria yang disepakati. Selain itu, karena setiap orang adalah unik dan memiliki kemampuan yang berbeda dari orang lain, kinerja pada dasarnya berfokus pada langkah-langkah dan hasil yang dicapai seseorang setelah menyelesaikan pekerjaan Wulandari et al., (2020).

Salah satu elemen yang mempengaruhi adalah perawat. Perawat merupakan persentase terbesar dari semua profesional dan memiliki interaksi paling lama dengan pasien, layanan keperawatan mempunyai posisi yang sangat penting dalam menilai kualitas. Oleh karena itu, keperawatan merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dan sering digunakan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan Basalamah et al., (2021). Sebagai profesional yang penuh kasih sayang, staf medis secara aktif merawat pasien dan sangat penting untuk mempertahankan standar perawatan dan kesejahteraan yang tinggi di rumah sakit. Energi yang dibutuhkan dan tuntutan akan pelayanan dengan kualitas terbaik semakin meningkat seiring dengan kebutuhan akan pelayanan keperawatan, memberikan tantangan bagi semua perawat Sasmita & Selandio, (2020) dalam Issalillah, (2022).

Jumlah dan kualitas tenaga perawat merupakan komponen penting dalam operasional rumah sakit. Pimpinan setiap unit kerja dapat mengevaluasi efektivitas dan efisiensi perawatnya dengan mengevaluasi pencapaian target. Manajemen yang baik

dan sumber daya manusia yang mampu memberikan layanan kesehatan yang efektif dan berkualitas tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan ini Insan & Damrus, (2020). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit membutuhkan staf yang berpengetahuan, dapat diandalkan, dan terampil. Perawat adalah pekerjaan yang memiliki kontribusi terkait pelayanan yang diberikan kepada masyarakat umum atau pasien. Perawat berkompetensi adalah perawat yang sejalan dengan visi misi rumah sakit demi menciptakan kualitas yang baik dalam pelayanan kepada pasien Insan & Damrus, (2020).

Berdasarkan hasil survei peneliti dengan beberapa narasumber di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu menyebutkan bahwa terdapat fenomena yang mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu stres kerja. Masalah yang menyebabkan stres kerja, yaitu kurangnya perawat, dan terlalu banyak menangani pasien sehingga membuat perawat kewalahan dalam melakukan tugasnya hingga menyebabkan kinerja yang belum memuaskan dan pada akhirnya perawat mengalami stres yang mengakibatkan kinerja perawat dirasa menurun. Stres di tempat kerja mengacu pada tekanan berlebihan yang dilakukan pemberi kerja terhadap stafnya, yang dapat menyebabkan ketegangan dan penurunan kinerja.

Landasan keberhasilan kinerja perawat adalah pelayanan keperawatan unggul yang terfokus pada peningkatan kesembuhan pasien. Apabila tersedia sumber daya manusia yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas, maka kebutuhan tersebut akan terpenuhi. Namun, karena banyaknya hal yang harus diselesaikan dan beban kerja seseorang sering kali melebihi kapasitasnya dalam menimbulkan ketegangan, maka timbullah stres dalam pekerjaan Laksana & Mayasari, (2021) dalam Issalillah, (2022).

Menurut Robbins (2008) dalam Fauziek, (2021) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada suatu kesempatan, hambatan, atau permintaan yang berhubungan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres kerja merupakan gangguan fisik dan emosional yang terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan tidak memenuhi keinginan, kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja. Penting untuk memperhatikan stres kerja pada perawat karena dapat berdampak negatif terhadap pelayanan yang diberikan Isalillah, (2022). Chairani (2009) dalam Laksana & Mayasari, (2021) mengungkapkan Stres kerja perawat merupakan permasalahan serius yang harus diatasi karena dapat menurunkan standar pelayanan yang diberikan. Di RSUMSA terdapat fenomena yang mempengaruhi stres kerja, yaitu kurangnya SDM di bagian perawat, namun terlalu banyak menangani pasien. Sehingga perawat mengalami beban yang berat dalam pekerjaan hingga mengakibatkan stres kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan, (2021); Issalillah, (2022); membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan hasil penelitian dari Sugiarto & Nanda, (2020), Naradipa & Azzuhri, (2020) dan Putri (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi kepada perawat RSUMSA, mereka merasa kurang maksimal dan kurang puas dalam melakukan pekerjaannya, dikarenakan adanya komplain dari beberapa pasien terkait kinerja sehingga menyebabkan kurang puasnya dalam bekerja. Masram dan Muah (2017) dalam Steven & Prasetio, (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu gagasan tunggal, melainkan suatu respons afektif

atau emosional terhadap berbagai fitur atau komponen pekerjaan seseorang. Mungkin saja seseorang merasa puas dengan satu bidang pekerjaannya, namun merasa tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Gaji yang diterima, sifat pekerjaan, prospek kemajuan, lingkungan tempat kerja, rekan kerja, dan keamanan kerja di dalam perusahaan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena akan mengurangi ketidakhadiran, mendorong kontribusi konstruktif, dan mempertahankan karyawan lebih lama. Fenomena yang terjadi RSUMSA terkait kepuasan kerja masih ada kaitannya dengan fenomena yang terjadi pada variabel stres kerja, ketika perawat mengalami stres kerja secara tidak langsung mereka merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya,

Menurut Muliawati & Frianto, (2020) kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang dapat mendukung individu dapat bekerja lebih baik. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan yang ada pada seorang individu mengenai beberapa aspek dan karakter yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2013) dalam Fauziek, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan persepsi yang positif terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya. Sejauh mana orang secara mental mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka dan percaya bahwa kinerja mereka sangat penting bagi harga diri mereka dan pencapaian tujuan perusahaan dikenal sebagai kepuasan kerja Robbins dan Judge, (2018) dalam Steven & Prasetio, (2020).

Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan para ahli tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Menurut Steven & Prasetio, (2020), Muliawati dan Frianto, (2020) serta Rosmaini dan Tanjung, (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sebaliknya, yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Fitri, (2021), Fauziek, (2021) dan Surya Parwita, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *human relation* (hubungan manusia), baik itu antar pegawai dengan atasan, antar sesama pegawai, masyarakat sekitar, maupun kepada pasien. Hubungan yang terjalin baik antar individu akan mengakibatkan hubungan yang positif, sehingga kepuasan dalam bekerja akan naik dan akan mempengaruhi lingkungan kerja yang baik juga. Fenomena yang terjadi di RSUMSA terkait variabel *Human Relation* adalah adanya keterkaitan antara variabel lainnya yaitu variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Ketika perawat mengalami stres kerja, dan merasakan kinerja mereka menurun, secara tidak langsung akan mempengaruhi hubungan antar sesama. Baik itu hubungan positif maupun negatif. Ketika seorang perawat mengalami kelelahan dalam bekerja, hubungan antar sesama juga dirasa akan terganggu karena kondisi fisik yang tidak terlalu optimal. Pendekatan *human relation* adalah aliran teori organisasi neoklasik yang muncul sebagai akibat atas ketidakpuasan terhadap teori organisasi klasik yang dinilai sangat kaku dan mengabaikan hubungan manusiawi. Teori organisasi neoklasik memberi perhatian khusus pada aspek psikologis dan sosial pada diri anggota organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok kerja. Tokoh teori ini diawali oleh Elton Mayo pada tahun 1927 yang membentuk aliran antar manusia (*human relation school*), yang memandang organisasi sebagai sesuatu yang terdiri dari tugas-tugas dari sisi manusia dibanding sisi mesin Grant, (2010) dalam Ulfatin, (2021). Teori ini menyiratkan bahwa norma sosial kelompok merupakan kunci utama penentu perilaku kerja seseorang.

Human relation merupakan hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, secara formal maupun informal. Dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai dan membantu seorang pemimpin dalam komunikasi baik vertikal maupun horizontal, hubungan antar manusia berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan bawahan dengan bawahan, Irnanda et al., (2019). Interaksi antar manusia merupakan hubungan harmonis yang dibentuk oleh kesadaran dan kesiapan individu untuk memadukan keinginan-keinginannya dalam rangka memajukan kepentingan bersama.

Hubungan interpersonal yang baik antar seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan tentu akan mendorong terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi atau kelompok sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja yang dialami oleh mereka yang bekerja di sana, Hasibuan, (2012) dalam Irnanda et al., (2019). Memiliki hubungan antarmanusia itu perlu. Kunci dari komunikasi yang efektif adalah komunikasi efektif di dalam organisasi instansi serta komunikasi efektif antar individu Liawati, (2020). Keterhubungan antar sumber daya manusia dalam perusahaan dikenal dengan istilah hubungan manusia. Lutfiya et al., (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dan hubungan manusia berkorelasi kuat karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Ketika hubungan interpersonal yang positif dipupuk dalam organisasi, kinerja karyawan akan berada pada kondisi terbaiknya. Pekerja bersama orang-orang yang tepat dan bisa berdiskusi baik atau buruknya kinerja seorang karyawan tergantung lingkungan kerja dan faktor sekitarnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan dimana pegawai mampu melaksanakan tugasnya secara optimal dan sehat.

Beberapa pendapat para ahli yaitu Irnanda et al., (2019), Inayatul Lutfiya et al., n.d. (2022) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian sebaliknya yang dilakukan beberapa peneliti seperti Ratnasari et al., (2022) dan Isili et al., (2022) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Selain hubungan antar manusia, suatu organisasi harus membangun lingkungan kerja yang positif. Artinya, agar seluruh pegawai termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya, lingkungan harus aman, nyaman, dan kondusif bagi kesehatannya. Selain itu, lingkungan kerja harus direncanakan sedemikian rupa sehingga terjalin hubungan kerja yang kuat antara lingkungan dan karyawannya Liawati, (2020). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2010) dalam Hartati et al., (2020) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Segala sesuatu di sekitar tempat kerja yang mungkin berdampak pada cara seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan kepadanya disebut sebagai lingkungan kerja Inayatul Lutfiya et al., n.d. (2022). Fenomena yang terjadi di RSUMSA terkait variabel lingkungan kerja adalah ketika hubungan dengan sesama dirasa kurang baik, lingkungan kerja pun akan berpengaruh. Sehingga dirasa kurang optimal dalam melakukan pekerjaan, permasalahan variabel-variabel lain juga akan saling berkaitan.

Suasana tempat kerja mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta seberapa baik mereka menjalankan tugasnya. dukungan yang kuat dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang kuat, dan tempat tinggal yang layak akan membuat

karyawan lebih bersemangat untuk datang bekerja. Karyawan yang sebelumnya tinggal di lingkungan terpisah berkumpul dan bergabung di tempat kerja yang sama. Para pekerja harus bisa semaksimal mungkin menyesuaikan diri dengan tempat kerja dimana mereka bekerja. Merasa betah dan tidak betah, serta merasa nyaman atau tidak nyaman berada di lingkungan tersebut adalah dua pilihan. Kebiasaan seorang karyawan mungkin membantunya memutuskan tempat kerja seperti apa yang terbaik baginya.

Suatu organisasi memerlukan lingkungan kerja yang nyaman, karena karyawannya peduli terhadap kenyamanan mereka sendiri dan memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Adanya suhu, cahaya, atau faktor lingkungan lainnya yang ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit) seperti sangat panas atau penerangan yang buruk tidak boleh ada, hal ini juga membantu untuk memiliki keadaan emosional yang baik yang diperoleh dari pengalaman kerja seseorang *Susanto & Halim, (2020)*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liawati, (2020), Inayatul Lutfiya et al., n.d. (2022) dan *Susanto & Halim, (2020)* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian sebaliknya yang dilakukan beberapa peneliti seperti Sabilalo, (2020) dan Sihotang, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini adalah jenis penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rismayanti & Mayasari, (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada Di Tengah Pandemi COVID-19”. Namun, perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah: Objek penelitian, waktu penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan. Penelitian terdahulu dilakukan pada

Oktober 2021 di RSUD Kertha Usada dan jumlah sampel yang digunakan adalah 107 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 di Rumah Sakit Umum Siti Aminah Bumiayu dengan jumlah sampel yang digunakan 106 responden.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian terdahulu yakni dengan menyebar kuesioner kepada seluruh perawat dengan metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling atau sampel jenuh. Variabel penelitian, pada penelitian terdahulu terdapat variabel *independen* Stres Kerja dan Kepuasan Kerja, pada penelitian ini peneliti menambahkan dua variabel *independen* yakni variabel Kepuasan Kerja dan *Human Relation*. Alat analisis data, pada penelitian terdahulu menggunakan (*Path Analysis*) analisis jalur sebagai alat analisis data, sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS 25 .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Human Relation*, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
4. Apakah *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah, peneliti ini memiliki batasan agar permasalahan ini tidak meluas sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini dilaksanakan batasan-batasan masalah seperti:

1. Objek atau sasaran penelitian ini yaitu perawat yang ada di RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
2. Perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian adalah RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
3. Penelitian dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Human Relation* dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
4. Waktu penelitian ini dilakukan pada akhir Januari - Februari tahun 2024.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka arah serta tujuan yang akan dicapai pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Human Relation*, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

2. Menganalisis pengaruh Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
4. Menganalisis pengaruh *Human Relation* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?
5. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang positif untuk berbagai pihak. Berdasarkan latar belakang, pembatasan masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka manfaat dilaksanakan penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan sumbangan literatur bagi ilmu SDM, khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan pengembangan konsep untuk penelitian Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Human Relation*, dan Lingkungan Kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja Perawat pada RSUD

Muhammadiyah Siti AminaH Bumiayu melalui stres kerja, kepuasan kerja, *human relation* dan lingkungan kerja.

b. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab mengenai stres kerja, kepuasan kerja, *human relation* dan lingkungan kerja.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan mengenai stres kerja, kepuasan kerja, *human relation* dan lingkungan kerja.

