

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang berada di Asia Tenggara. Dengan memiliki populasi penduduk lebih dari 270 juta jiwa yang menjadikan negara Indonesia sebagai populasi terbesar keempat di dunia. Pertumbuhan masyarakat Indonesia sangat pesat menyebabkan peningkatan standar hidup masyarakat Indonesia sehingga menciptakan tantangan besar dalam pembangunan ekonomi suatu negara dan menyediakan fasilitas publik seperti Kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur.

Dalam mengupayakan wujud dari tantangan yang terjadi pada negara Indonesia sebagai populasi penduduk yang terbesar keempat di dunia, tantangan yang dilakukan dengan menyediakan fasilitas kesehatan sebagai faktor keberlangsungan hidup masyarakat. Rumah sakit adalah salah satu peran vital dalam menyediakan kesehatan untuk Masyarakat yang berperan sebagai indikator menjaga dan meningkatkan kesejahteraan penduduk Indonesia. Rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan, layanan medis, penanganan penyakit, tindakan bedah, perawatan, dan rehabilitasi memberikan pelayanan yang komprehensif, efektif, dan berkualitas guna mendukung pemulihan pasien dan kesehatan masyarakat secara umum,

Peran rumah sakit semakin penting dalam memberikan layanan kesehatan bagi masyarakat seiring dalam meningkatnya kompleksitas masalah penyakit hingga masalah kesehatan. Menuntut rumah sakit untuk dapat

memberikan kualitas dan kontribusi pelayanan yang terbaik. Rumah sakit menjadi garda terdepan dalam upaya tantangan Kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat umum. Hal tersebut membuktikan bahwa peran rumah sakit sangatlah penting dalam menghadapi krisis kesehatan yang sifatnya darurat. Dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tentu memiliki tantangan yang cukup besar. Tantangan yang sangat krusial adalah penyediaan sumber daya manusia yang mumpuni dalam membantu memberikan layanan yang baik dari tenaga medis, fasilitas dan infrastruktur. Perkembangan teknologi memberikan peluang sekaligus tantangan dimana teknologi yang lebih canggih memungkinkan dapat memberikan perawatan yang intensif. Namun hal tersebut harus selaras dan didukung oleh kualitas sumber daya manusia dalam tenaga medis yang berkualitas.

Peran karyawan rumah sakit dalam upaya memajukan kualitas kesehatan yang bermutu menjadi peran penting karyawan tenaga medis, dokter, perawat, tenaga administrasi, farmasi, laboratorium hingga tenaga kebersihan dan lain lain yang bekerja sama dalam mewujudkan perawatan medis yang efektif dan efisien. Kompetensi karyawan maupun kualitas layanan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan dapat langsung meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Menurut agustian (2019) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong utama dari berkembangnya berbagai kegiatan sebuah perusahaan yang dimana menurun atau meningkatnya kondisi

perusahaan dapat ditentukan oleh besar kualitas dari sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Sehingga dapat diartikan bahwa sumber daya manusia atau karyawan adalah indikator dalam meningkatkan kualitas dalam perusahaan. Sehingga karyawan sangat penting untuk diperhatikan lebih dalam upaya meningkatkan keberhasilan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai nilai loyalitas yang tinggi untuk organisasi maka keberhasilan tersebut akan cepat untuk didapatkan.

Menurut Firdausi (2023), kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya secara langsung terkait dengan kinerja personelnnya. Ketika karyawan berkinerja baik, organisasi akan memperoleh manfaat dari kualitas tinggi dan kinerja yang baik. Jelas bahwa pekerja memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi mana pun, dan peran ini harus diperhitungkan jika bisnis ingin maju dan berhasil. Kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Karyawan yang menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut memiliki kualitas dan kuantitas yang telah dicapai. Keberhasilan dalam organisasi maka karyawan selalu dibebankan dengan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan profesinya. Dengan adanya tuntutan dari organisasi maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik sehingga dapat berjalan dengan efektif karena kelangsungan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sehingga organisasi akan terus berjalan dengan efektif juga. Dengan tuntutan

tugas yang diberikan oleh organisasi dan target yang ingin dicapai tentu memiliki tantangan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya dengan adanya shift kerja. Shift kerja adalah pola pengaturan karyawan yang diberikan oleh organisasi untuk mengerjakan tugasnya dengan cara yang bergantian pada waktu kerja pagi, siang dan malam. Pada fenomena yang terjadi dalam penulisan penelitian ini yaitu sistem shift kerja yang dirasa cukup unik dan berbeda dengan ruangan yang lainnya, dimana dalam instalasi bedah sentral ini hanya terdapat 2 shift, dalam dua shift terdapat 2 regu yang jam mulai dan selesai berbeda. Pada shift pagi regu pertama pukul 07.00 - 15.00 dan regu kedua 09.00 - 17.00 sedangkan pada shift siang regu pertama pukul 11.00 - 19.00 dan regu kedua pukul 13.00 - 21.00.

Namun hal tersebut memberikan tantangan sendiri untuk karyawan yang berada di instalasi bedah sentra apakah dengan shift yang diatur seperti itu akan memberikan hasil yang maksimal atau malah sebaliknya. Shift kerja yang diatur dengan baik akan memberikan keseimbangan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan jam bekerja, istirahat hingga jam pribadinya. Shift kerja akan menjadikan masalah jika karyawan tidak dapat menyesuaikan dirinya dengan sistem jam kerja seperti itu dan ditambah dengan tekanan kerja untuk selalu siap bersedia dengan tugasnya.

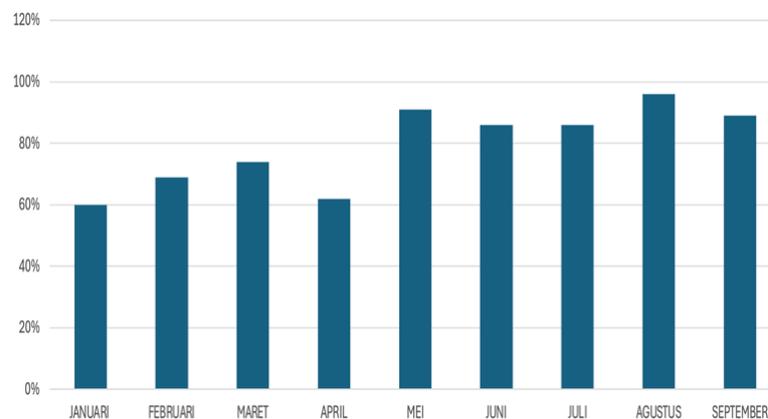
Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan muncul dari psikologis karyawan yang terjadi karena akibat adanya kondisi yang dimana

kondisi tersebut tidak diinginkan dan dianggap sebagai ancaman oleh pribadi. Tekanan kerja yang timbul dalam perasan pribadi akan menciptakan ketegangan pikiran dan emosional di tempat kerja. Ketegangan dan pikiran emosional tersebut yang muncul akan mempengaruhi kinerja karyawan sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Usnawati (2019) mengemukakan bahwa tekanan berlebih yang diberikan perusahaan pada karyawannya dapat menimbulkan rasa frustrasi sehingga menyebabkan penurunan kinerja, sebaliknya tekanan yang terlalu rendah juga bisa mengakibatkan karyawan kurang memiliki motivasi sehingga kinerja yang dihasilkan ikut menurun. Dengan adanya tekanan kerja yang terjadi pada Instalasi bedah ini yaitu tingginya beban moral dan tanggung jawab, lamanya durasi kerja dan aktivitas pekerjaan yang cukup melelahkan menjadikan karyawan merasa tekanan kerja yang berlebihan sehingga mental dan kondisi fisik karyawan dapat menurun. Dengan adanya sistem shift kerja dan tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga menimbulkan gejolak dalam kinerja karyawan terdapat hal lain yang perlu untuk diperhatikan. Hal tersebut memungkinkan karyawan lebih merasa tenang dan nyaman dalam tempat kerjanya.

Lingkungan kerja dapat menjadi dorongan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya Pranasari (2019) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan kondisi atau situasi di tempat kerja yang memengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan rekan-rekan serta atasan. Lingkungan kerja terdiri dari

berbagai aspek, termasuk fisik, sosial, dan psikologis, yang saling terkait dan dapat secara langsung memengaruhi produktivitas, kenyamanan, serta kesejahteraan karyawan.

Penulis mengambil obyek penelitian pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri yang berstatus sebagai rumah sakit tingkat II. Dengan memberikan pelayanan serta didukung oleh teknologi yang modern sehingga menjadikan rumah sakit rujukan. Yang beralamat di Jl. Kombes Pol Duryat No.17, Dandangan, Lec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur (64122).



Gambar 1. 1 Data Absensi Karyawan

Sumber : Kasubbag binfung RS. Bhyangkara Kediri 2024

Persentase dari absensi karyawan yang mengalami *fluktuasi* pada setiap bulannya tentu kondisi tersebut tidak diharapkan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan karena jumlah absensi karyawan mengalami peningkatan. Persentase dari absensi karyawan tersebut dapat dijadikan acuan atau identifikasi mengapa dengan adanya masalah tersebut,

absensi karyawan yang mengalami peningkatan mencerminkan adanya berbagai faktor yang memengaruhi karyawan baik secara individu maupun kolektif. Kenaikan angka absensi karyawan biasanya disebabkan oleh berbagai alasan, seperti kondisi kesehatan, tekanan kerja yang berlebihan, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan diagram 1.1 di atas menunjukkan absensi karyawan pada bulan Januari mengalami penurunan sebesar 60%, lalu pada bulan Februari mengalami kenaikan 70% dan Maret 75%. namun tidak terlalu signifikan dan absensi karyawan pada bulan April 65%. Lalu pada bulan selanjutnya pada bulan Mei absensi mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 90%, pada bulan Juni dan Juli absensi cenderung setabil sebesar 85%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa absensi karyawan mengalami naik turun pada bulan-bulan tertentu dan pada bulan Agustus 95% cenderung sangat tinggi. Dengan permasalahan tersebut terjadi karena pembagian sistem shift kerja yang dirasa kurang menguntungkan bagi karyawan dan faktor-faktor lain pada shift kerja serta adanya permasalahan tekanan kerja yang dibebankan kepada karyawan cukup tinggi sehingga karyawan merasakan tekanan yang dapat mempengaruhi fisik dan mental. Permasalahan tersebut juga dapat diperparah dengan lingkungan kerja yang kurang baik dan kurang mendukung untuk menyelesaikan tugas. Sehingga karyawan kurang nyaman akan menjalankan tugasnya sehingga kinerja karyawan dapat terganggu.

Alasan penulis memilih untuk menjadikan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri pada instalasi bedah sentra karena pada instalasi bedah sentra ini dapat

dikatakan bahwa sistem shift kerja yang dilakukan berbeda dengan ruangan yang lain dengan menggunakan pembagian 2 shift yaitu pagi dan sore saja namun jam kerja tidak dapat dipastikan hal tersebut melihat dari kondisi operasi yang sedang dikerjakan dan pada instalasi bedah sentra ini tekanan kerja sedikit mengalami tekanan kerja. Dari uraian diatas maka dapat memberikan pandangan kepada penulis yang sehingga tertarik untuk melaksanakan penelitian pada Rumah Sakit Bhayangkara Kediri pada instalasi bedah sentra yang berjudul

“Pengaruh Sistem Shift Kerja, Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Bhayangkara Kediri

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Shift Kerja, Tekanan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri
2. Bagaimana Pengaruh Shift Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri
3. Bagaimana pengaruh Tekanan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan penelitian yang akan dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Shift Kerja, Tekanan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Shift Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Tekanan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kediri

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat teori dan praktik yang relevan kepada berbagai pihak dengan melakukan penelitian ini. Beberapa manfaat yang diharapkan termasuk:

1. Diharapkan bahwa penelitian ini akan meningkatkan pemahaman mengenai bagaimana sistem shift kerja, tekanan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini akan membantu mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini memberikan saran bagi perusahaan untuk membuat metode untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui system shift kerja, tekanan

kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk studi lainnya.