

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pencapaian tujuan perusahaan dan keberlangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya atau disebut kinerja. Di era sekarang ini dimana persaingan semakin tinggi, karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaannya secara sempurna. Baik atau buruknya performa seorang karyawan bergantung pada seberapa puas orang tersebut terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik ketika ia merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena berkaitan langsung dengan perasaan karyawan akan pekerjaan yang dimiliki. Individu harus merasa puas terhadap pekerjaannya agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena kepuasan kerja berhubungan dengan moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2012:97). Kinerja karyawan bergantung pada kepuasan kerja maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tidak dapat hanya dinilai dari besarnya upah/gaji yang diterima melainkan dipengaruhi oleh beberapa hal lainnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada cara para karyawan memandang

pekerjaan mereka (Handoko, 2011:132). Wibowo (2013:110) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Luthans (2010:442) menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pengawasan, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah beban kerja. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, setiap karyawan tentu memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Besarnya tugas dan tanggung jawab tersebut tergantung pada jabatan yang dipikulnya. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang tugaskan pada karyawan, baik secara individu ataupun kelompok, dan tugas tersebut harus dilaksanakan pada periode tertentu. Munandar (2012:383) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi dari pekerjaan beserta uraian yang harus diselesaikan dalam Waktu tertentu.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja karena apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami kelelahan (*burnout*), sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wibowo (2013:102).

Research gap mengenai beban kerja adalah penelitian dari Lalu (2018) disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada RSUD. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sangidah (2016) disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap burnout pada RSUD. Penelitian dari Dhini (2016) disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iori (2016) disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sangidah RSUD (2016) disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Isra' (2017) disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap burnout pada RSUD. Penelitian yang dilakukan oleh Isra' (2017) disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja RSUD. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Peni (2017) disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja RSUD Bunda Tamrin Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Virman (2016) disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andre (2017) disimpulkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Penelitian yang dilakukan oleh Virman (2016) disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni dkk (2016) disimpulkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Rumah Sakit Umum Daerah RA. Kartini Kabupaten Jepara adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara yang merupakan unsur penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang Pelayanan Kesehatan. Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jepara yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD). Selain itu, dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan jasa layanan kesehatan pada masyarakat yang tidak hanya mengutamakan keuntungan semata. Dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

Perawat RA Kartini Kabupaten Jepara ditemukan mengalami stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan empat belas perawat. Berikut ini disajikan tabel 1.1 terkait stres kerja pada RA Kartini Kabupaten Jepara dari hasil wawancara dengan perawat.

Tabel 1.1.
Hasil Wawancara Stres Kerja

Jumlah Perawat	Hasil Wawancara
3 Perawat	Kelelahan,pusing
9 Perawat	Emosional, mudah marah, kelelahan
2 Perawat	Sakit kepala, kelelahan, mudah marah

Sumber : Wawancara dengan perawat RA Kartini Kabupaten Jepara 2022

Dari hasil wawancara dengan perawat yang bertugas di RA Kartini Kabupaten Jepara pada bulan Februari 2022, sebanyak empat belas perawat

terdapat beberapa keluhan perawat dalam melaksanakan pekerjaan, seperti kelelahan, sering sakit kepala, dan mudah marah, hal ini menunjukkan gejala - gejala dari timbulnya stres. Selain wawancara terkait stres kerja, dilakukan juga wawancara terkait beban kerja perawat RA Kartini Kabupaten Jepara yang disajikan pada tabel 1.2. sebagai berikut.

Tabel 1.2.
Hasil Wawancara Beban Kerja

Jumlah Perawat	Hasil Wawancara
10 Perawat	Banyaknya tugas, tanggung jawab
4 Perawat	Jam kerja sift malam terlalu panjang dibanding sift pagi dan siang

Sumber : Wawancara dengan perawat RA Kartini Kabupaten Jepara 2022

Berdasarkan wawancara dengan perawat RA Kartini Kabupaten Jepara menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi yang dilihat dari adanya pekerjaan yang berlebihan pada perawat dikarenakan banyaknya tugas ataupun tanggung jawab yang di berikan bahkan melampaui batas waktu yang ditetapkan standar pada saat shift malam. Jumlah waktu kerja antara shift malam dengan shift pagi dan siang berbeda, jumlah waktu kerja shift sepuluh jam dibandingkan shift pagi dan siang yang hanya tujuh jam. Terdapat empat belas perawat mengeluhkan tentang rendahnya tingkat dukungan organisasi kepada perawat. Berikut ini disajikan tabel 1.3. terkait dukungan organisasi.

Tabel 1.3.
Dukungan Organisasi

Jumlah Perawat	Hasil Wawancara
9 Perawat	Reward kurang mencukupi kebutuhan hidup, fasilitas pekerjaan kurang mendukung, kurangnya penghargaan
5 Perawat	Kurangnya penghargaan, lingkungan iklim kurang harmonis, adanya kesenjangan perawat senior dan junior (pembagian kerja kurang adil, disiplin kurang baik)

Sumber : Wawancara dengan perawat RA Kartini Kabupaten Jepara 2022

Berdasarkan wawancara dengan perawat RA Kartini Kabupaten Jepara menunjukkan kurangnya dukungan organisasi yang diterima perawat dikarenakan gaji ataupun *reward* yang diterima tidak mencukupi kebutuhan hidup perawat di RA Kartini Kabupaten Jepara terutama pada saat Pandemi Covid-19 berlangsung, fasilitas pekerjaan kurang mendukung, lingkungan iklim kerja yang kurang harmonis, kurangnya penghargaan kerja, serta adanya kesenjangan yang terjadi antara perawat senior dan junior seperti pembagian pekerjaan dan disiplin menciptakan kondisi kerja yang kurang baik

Berdasarkan paparan di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI RSUD RA KARTINI JEPARA DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Rendahnya kepuasan kerja perawat.
2. Terjadinya burnout perawat
3. Perawat mengalami stres kerja.
4. Beban kerja yang diterima perawat tinggi.
5. Kurangnya dukungan organisasi

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka secara operasional perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* di RSUD RA Kartini Jepara?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *burnout* di RSUD RA Kartini Jepara?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap *burnout* di RSUD RA Kartini Jepara?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara?
6. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara?
7. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* di RSUD RA Kartini Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* di RSUD RA Kartini Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap *burnout* di RSUD RA Kartini Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara.
6. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara.
7. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja di RSUD RA Kartini Jepara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kepuasan kerja melalui *burnout*, selain itu juga diharapkan

berkontribusi pada pemahaman mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi:

- a. Instansi RSUD RA Kartini Jepara, terkait pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam stres kerja dan beban kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja
- b. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam pembahasan dan topik yang serupa.

