BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan yang menyediakan pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitas medik dan pelayanan perawatan yang dilaksanakan di unit rawat inap, unit rawat jalan dan unit gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Penyedia layanan kesehatan seperti rumah sakit dan orang-orang yang bekerja di dalamnya diharapkan mampu memenuhi tuntutan yang diberikan oleh rumah sakit sehingga tidak terjadi sesuatu yang mengkhawatirkan bagi pengguna layanan rumah sakit, rumah sakit itu sendiri maupun pegawai yang bekerja di rumah sakit baik dokter, tenaga ahli lainnya dan perawat.

Perawat merupakan komponen penting dalam mewujudkan kualitas layanan keperawatan, keberhasilan rumah sakit dan citra pelayanan kesehatan di rumah sakit karena perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi di samping tenaga medis. Perawat juga difokuskan pada perawatan individu, keluarga dan komunitas dalam memelihara kesehatan pasien. Perawat berada di dalam semua unit yang ada di rumah sakit, salah satunya berada di unit rawat inap. Unit rawat inap diperuntukkan oleh pasien-pasien yang harus diobservasi (rawat) karena keadaanya tidak

memungkinkan untuk mendapat perawatan di rumah, dikarenakan penyakitnya membutuhkan perawatan yang intensif dari pekerja medis. Perawat sendiri memiliki wewenang untuk memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan diruang rawat inap serta memiliki tanggung jawab yang besar. Beratnya pekerjaan dan tugas yang diemban oleh perawat baik secara fisik maupun mental dan juga bahaya yang dapat terjadi kapan saja menyebabkan perawat mudah mengalami kelelahan fisik dan menimbulkan beban kerja yang berat serta harus lebih meningkatkan keselamatan kerja.

Menurut Wirawan, (2015) keselamatan kerja merupakan kondisi dimana para pekerja tidak mengalami kecelakaan dalam melakukan pekerjaanya. Sedangkan keselamatan kerja menurut Widodo (2015) adalah bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Keselamatan kerja sangat penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan berpengaruh pada hasil kerja perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Mersya Anjani (2014) yang menyimpulkan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga selaras dengan penelitian Ramzan Kaynak (2016) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi, program keselamatan kerja juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, dengan meningkatnya kegairahan,

keserasian kerja dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini (Veronica Mugista Aji Juwitasari, 2014). Berbeda dengan penelitian Afrizal Firmanzah (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Nurmianto, 2008). Rendahnya kelelahan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Tarwaka & Lilik (2004) kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan setelah istirahat. Hasil penelitian sebelumnya yang diketahui bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan (Jamaluddin, 2015). Terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan (Risnawati, 2016) hal ini selaras dengan penelitian Hidayat (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh kelelahan kerja yang negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sedikit berbeda dengan penelitian Mehmet Mete (2014) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Tingkat kinerja karyawan dapat menurun jika

mereka merasa kelelahan, dalam konteks ini atasan mereka perlu menunjukkan perhatian kepada karyawan yang lebih rendah.

Selain kelelahan kerja dan keselamatan kerja, yang mempengaruhi kinerja kinerja karyawan adalah beban kerja. Orang yang bekerja secara berlebihan sering mengalami ketidakseimbangan beban antara pekerjaan mereka dan kehidupan rumah mereka. Misalnya, mereka mungkin harus mengorbankan waktu keluarga atau waktu liburan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (Maslach, 2006). Menurut Munandar (2001) menyatakan bahwa beban kerja dapat terjadi karena karyawan terbebani oleh banyak atau sedikitnya tugas yang diberikannya dalam waktu tertentu serta mampu atau tidaknya mereka mengerjakan tugasnya. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vulandari (2016) yang memperoleh hasil penelitian beban kerja positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Puspitasari (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Chandra (2017) memperoleh hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan juga penelitian dari Benish & Raza Naqvi (2017) yang mendapatkan hasil beban kerja dan kinerja memiliki hubungan negatif dan signifikan, yang artinya jika terjadi kenaikan beban maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta adalah salah satu rumah sakit swasta yang terkenal di Yogyakarta yang memiliki

unit rawat inap dan perawat yang bekerja di dalamnya. Perawat unit rawat inap memiliki risiko untuk tidak selamat dan dapat tertular penyakit karena sering memiliki kontak secara langsung dengan pasien yang sedang di rawat serta kecelakaan kerja yang cukup tinggi.

Perawat di PKU kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan *patient handling* seperti teknik mendorong/menarik, membawa, memutar menahan dan mengangkat/menurunkan pasien sehingga mereka mengalami gangguan muskuloskeletal karena sering melakukan gerakan berulang saat menangani pasien. Gangguan ini dapat terjadi karena 1) mengangkat pasien di tempat tidur, 2) membantu pasien pindah dari tempat tidur ke tempat tidur lain, 3) merubah posisi tempat tidur, 4) memindahkan peralatan medis atau perabot lainnya, 5) membungkuk.

Waktu jam kerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta terbagi menjadi tiga *shift*, *Shift* yang pertama yaitu pagi (0700-14.00), siang (14.00-21.00) dan malam (21.00-07.00), *shift* pagi dan siang sebanyak 7 jam dan *shift* malam 10 jam, tetapi terkadang mereka memiliki kelebihan waktu sekitar 2 jam, belum lagi jumlah pasien yang banyak dan perawat harus siap siaga setiap saat membuat mereka semakin sibuk setiap harinya dan hanya meiliki hari libur yang sedikit sehingga mereka mudah kelelahan dalam bekerja.

Beberapa perawat merasa keberatan atas delegasi dokter (memberikan obat-obatan secara intensif, memasang kateter, menyuntik

pasien dll) dimana perawat merasa dokter menggunakan hal tersebut dengan semaunya atau memerintah perawat seenaknya sehingga menambahkan beban kerja secara mental kepada perawat, membersihkan ruangan, membersihkan peralatan, atau tugas non-keperawatan lainnya sehingga menyebabkan perawat memiliki tambahan beban kerja.

Tabel 1. 1 GAP Research keselamatan kerja, kelelahan kerja (*burnout*) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Peneliti, Tahun	Hasil	GAP
(Mersya Anjani, 2014)	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Adanya ketidak konsistenan hasil keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
(Veronica Mugista Aji Juwitasari, 2014)	Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
(Ramzan Kaynak, 2016)	Keselamatan kerja dan kinerja berhubungan positif dan signifikan	
(Afrizal Firmanzah, 2017)	Keselamatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
(Jamaluddin, 2015)	Kelelahan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan	Adanya ketidak konsistenan hasil kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan
(Hidayat, 2016)	Adanya pengaruh kelelahan kerja yang negatif terhadap kinerja karyawan	
(Risnawati, 2016)	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan	
(Mehmet Mete, 2014)	Kelelahan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan	
(Puspitasari, 2018)	Beban kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan	Adanya ketidak konsistenan hasil penelitian beban kerja terhadap kinerja karyawan
(Benish & Raza Naqvi, 2017)	Beban kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan	
(Chandra, 2017)	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja	
(Vulandari, 2016)	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan antara keselamatan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat Unit Rawat Inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat Unit Rawat Inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat Unit Rawat inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja Unit Rawat Inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja (*burnout)* terhadap kinerja Unit Rawat Inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Unit Rawat Inap di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan sebagai sumber informasi yang bermanfaat terutama tentang pengaruh keselamatan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah bagi perusahaan atau organisasi yang berkaitan dengan masalah keselamatan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penenlitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan masalah keselamatan kerja, kelelahan kerja dan beban kerja.