

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset utama yang dimiliki oleh sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi. Tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak akan dapat mencapai visi dan misi dengan baik. Untuk terus dapat mempertahankan eksistensi dalam pencapaian visi misi organisasi, perusahaan maupun instansi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang harapannya kelak dapat meningkatkan daya saing serta membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Saat ini, baik pada organisasi, perusahaan maupun instansi pemerintah tengah mengalami kasus global terkait adanya virus COVID-19. Virus yang berasal dari negeri Tiongkok tersebut kini telah menjadi masalah yang sangat serius. Di berbagai belahan dunia, sudah banyak yang menjadi korban hingga meninggal dunia, termasuk Indonesia. Tidak sedikit masyarakat yang menjadi korban. Di Indonesia sendiri, kini berdasarkan data yang diperoleh dari pihak terkait (PHEOC Kemkes RI), sudah 893 kasus terkonfirmasi dengan 78 orang meninggal dunia (www.kemkes.go.id, Maret 2020). Kasus virus COVID-19 secara global memberikan dampak yang sangat memprihatinkan. Di Indonesia hampir semua jenis sektoral pemerintahan terkena dampak dari munculnya wabah pandemik korona atau yang sering disebut wabah COVID-19. Mulai dari sektor pariwisata, ekonomi, perdagangan, keamanan, maupun bidang kesehatan.

Pada penelitian ini, akan dibahas bagaimana dampak yang dirasakan khususnya pada bidang kesehatan di Indonesia. Hampir setiap hari data korban yang terinfeksi semakin bertambah. Pasien baik yang sudah berstatus positif maupun yang belum dipastikan, kian hari makin meningkat. Selain itu, ada beberapa petugas medis-pun juga turut menjadi korban meninggal dunia. Hal tersebut menambah kepanikan dan kekhawatiran masyarakat.

Berbagai upaya telah dilakukan guna menghambat penyebaran wabah COVID-19, mulai dari pembelian masker, *hand sanitiser*, cairan antiseptic, vitamin, bahkan hingga pembelian stok bahan makanan secara besar-besaran pada toko grosir maupun supermarket. Masyarakat mulai mengurangi aktifitas diluar rumah, menjaga stamina tubuh dan berjaga jarak sosial dengan yang lainnya. Sebagian besar kantor dan tempat hiburan seperti mall dan objek wisata ditutup sementara.

Tempat-tempat yang sekarang ramai dikunjungi adalah apotik, klinik, puskesmas, dan rumah sakit. Mereka yang panik dan khawatir terserang wabah COVID-19 langsung menyerbu tempat-tempat tersebut guna membeli berbagai obat multivitamin, memeriksakan diri hingga meminta saran dari dokter maupun tenaga medis lainnya tentang bagaimana menjaga diri agar dapat terhindar dari virus korona (COVID-19). Tak jarang kejadian tersebut malah membuat petugas medis dan dokter kewalahan. Banyaknya pasien yang datang setiap hari, terkadang membuat petugas kesehatan baik perawat maupun dokter kelelahan dan stress. Lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat situasi dan keadaan semakin parah.

Pemerintah tak henti-hentinya memberikan support atau dukungan baik secara moriil maupun materiil (insentif tambahan). Namun meski demikian, para dokter dan perawat juga tentu saja membutuhkan perlindungan agar terhindar dari virus COVID-19 yang menular. Fasilitas berupa pakaian pelindung lengkap mungkin tidak cukup dapat mengurangi risiko tertular dari virus. Perlu adanya dukungan tambahan bagi mereka selaku garda terdepan dalam kasus ini.

Adanya pandemi COVID-19 berdampak pula pada kinerja petugas kesehatan. Kinerja merupakan tolak ukur atau dasar acuan pada suatu organisasi dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002). Sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas kesehatan dalam masa pandemi COVID-19 adalah Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja

Cartwright dan Cooper dalam Mangkunegara (2008) mengemukakan stress kerja sebagai perasaan tegang dan tertekan yang dialami pada saat tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang dimiliki. Stress kerja dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja. Jika stress berdampak positif terhadap kinerja, maka perusahaan sangat *appreciated*, namun lain hal nya jika berdampak negatif. Sesuai dengan grafik Tren U terbalik yang dikemukakan oleh Robbins (2008) menjelaskan bahwa stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun pada saat titik puncak tertentu stress kerja juga mampu menurunkan kinerja karyawan. Lukito & Alriani (2018) melakukan penelitian yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja. Namun berbeda dengan hasil

yang ditemukan oleh penelitian Edi Sutrisno (2014), yang menyimpulkan bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau aktifitas yang harus diselesaikan oleh si pemegang jabatan pada unit organisasi dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan dapat berasal dari berbagai macam faktor, salah satunya adalah faktor dari tempat kerja. Faktor yang berasal dari tempat kerja biasanya tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab yang diemban. Suatu tugas dapat menjadi beban bagi karyawan jika beban tersebut secara kuantitas melebihi kemampuan dan dalam waktu yang terbatas. Maka dari itu, sering kali karyawan yang mempunyai beban kerja yang banyak, akan mengakibatkan menurunnya produktifitas termasuk kinerja secara keseluruhan. Setiawan (2018) melakukan penelitian dengan hasil yaitu adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja. Sementara Theresia (2018) mendapatkan hasil yang berbeda, Beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Dimanapun seseorang bekerja, tidak akan terlepas dari pengaruh lingkungan. Lingkungan kerja yang aman, kondusif dan nyaman akan membuat seseorang betah dan semangat. Namun, jika lingkungan *semrawut* dan tidak dapat memberikan rasa nyaman sebaliknya akan membuat karyawan menjadi tidak tenang. Lingkungan dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik (cahaya, udara, dekorasi, kebisingan, fasilitas, dan lain-lain) dan lingkungan non fisik

(keadilan, rasa solidaritas, budaya kerja). Rama dan Ahyar (2015) melakukan penelitian dengan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Sedangkan penelitian Dwi Agung (2013) menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Peneliti ingin mendalami materi tentang pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan dalam menangani pasien. Penelitian ini dilakukan di RSUD Prambanan, Kabupaten Sleman. Adapun judul penelitian ini adalah :**“Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Prambanan dalam Menghadapi Ancaman Pandemi COVID-19”**

1.2. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan, Sleman terkait kasus COVID-19?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan, Sleman terkait kasus COVID-19?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan, Sleman terkait kasus COVID-19?
4. Apakah Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan, Sleman terkait kasus COVID-19?

5. Diantara Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan, Sleman terkait kasus COVID-19

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan Sleman terkait kasus COVID-19.
2. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan Sleman terkait kasus COVID-19.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan Sleman terkait kasus COVID-19.
4. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan Sleman terkait kasus COVID-19 secara simultan.
5. Untuk menganalisis diantara Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja petugas kesehatan pada RSUD Prambanan Sleman terkait kasus COVID-19.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan nantinya akan bermanfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis

Sebagai bahan referensi dan pertimbangan bagi organisasi, perusahaan maupun instansi dalam pengambilan kebijakan pada sebuah organisasi, perusahaan maupun instansi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai Kinerja di RSUD PRAMBANAN Kabupaten Sleman.

2. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan Kinerja karyawan, Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja di RSUD PRAMBANAN Kabupaten Sleman.