

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Beban kerja perawat mencakup seluruh aktivitas dan tugas yang dijalankan selama bertugas di unit pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Menurut (Cesilia, 2024), beban kerja dapat diartikan sebagai total waktu yang dibutuhkan perawat untuk memberikan pelayanan, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pasien. Penilaian beban kerja ini didasarkan pada jumlah tindakan keperawatan yang dilakukan oleh perawat dan persepsi perawat sendiri terhadap tanggung jawab serta kualitas pelaksanaan tugas profesional mereka.

Data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes) tahun 2021 menunjukkan bahwa rasio perawat terhadap pasien di puskesmas masih jauh di bawah standar ideal Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), yang merekomendasikan rasio 1:20. Di beberapa puskesmas, rasio ini bahkan mencapai 1:50, menyebabkan perawat harus menangani lebih banyak pasien dari kapasitas yang seharusnya. Situasi ini menempatkan perawat dalam tantangan besar, di mana beban kerja berlebih tidak hanya mengurangi efisiensi pelayanan, tetapi juga berpotensi memicu kelelahan fisik dan mental yang serius pada diri mereka, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja perawat secara keseluruhan.

Kinerja perawat di puskesmas merupakan salah satu petunjuk keberhasilan pelayanan kesehatan. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas sesuai standar pelayanan, sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat, yang pada

akhirnya akan menurunkan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Phalis, 2020).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat. Salah satu studi yang relevan dilakukan oleh (Dewi et al. 2024) terhadap 121 perawat di Puskesmas Kota Denpasar. Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja dan motivasi dengan kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 50,4% perawat mengalami beban kerja tinggi dan 49,6% mengalami beban kerja rendah. Sementara itu, untuk motivasi kerja, 59,5% perawat memiliki motivasi kerja tinggi dan 40,5% memiliki motivasi kerja rendah. Adapun pada aspek kinerja, 52,9% perawat memberikan kinerja yang baik, dan 47,1% memberikan kinerja yang kurang baik. Hasil ini mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap pengelolaan beban kerja demi mendukung kinerja perawat yang optimal.

Fenomena terkait beban kerja dan kinerja perawat juga terdapat di Puskesmas Singosari. Di Puskesmas Singosari, beberapa tenaga kesehatan, termasuk perawat, mengalami tugas ganda (*double job desk*), yang secara signifikan meningkatkan beban kerja mereka. Selain itu, analisis kebutuhan tenaga kesehatan menunjukkan bahwa jumlah sumber daya manusia yang tersedia belum mencukupi, khususnya dalam pencatatan dan pengisian dokumen rekam medis rawat jalan (Daniyah et al. 2023). Ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara ketersediaan sumber daya dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi perawat.

Menurut (Made et al., 2024), menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangatlah penting agar perawat dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Hal ini mencakup distribusi beban kerja yang seimbang, ketersediaan fasilitas pendukung yang memadai, serta peningkatan kapasitas perawat melalui pelatihan

berkelanjutan. Namun, puskesmas seringkali menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan fasilitas, menjadi permasalahan dalam menciptakan lingkungan kerja ideal yang dapat mendukung kinerja optimal bagi perawat.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat, penelitian yang secara spesifik membahas hubungan keduanya dalam konteks puskesmas dengan kondisi sosial dan beban kerja yang berbeda masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di puskesmas. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan hasil yang berguna untuk pengelolaan beban kerja yang optimal guna meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas, sekaligus berkontribusi pada pengembangan kebijakan kesehatan yang lebih baik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalahnya, yaitu: apakah terdapat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di puskesmas.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Singosari dan Puskesmas Ardimulyo Kabupaten Malang.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu:

- a. Mengidentifikasi beban kerja perawat di puskesmas
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat di puskesmas

- c. Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di puskesmas.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk salah satu sumber bacaan penelitian dan pengembangan ilmu tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di puskesmas.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pendidikan Keperawatan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu keperawatan, khususnya dalam bidang manajemen keperawatan yang berkaitan dengan pengaturan beban kerja dan peningkatan kinerja perawat. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa untuk memahami kondisi nyata di lapangan dan menjadi dasar dalam penyusunan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Puskesmas

Penelitian ini bermanfaat sebagai masukan dalam upaya perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia, terutama dalam penyesuaian beban kerja agar kinerja perawat dapat meningkat. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu pimpinan Puskesmas dalam membuat kebijakan yang lebih efektif guna mendukung produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

### 1.5 Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian yang membahas tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di puskesmas, antara lain sebagai berikut:

1. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al.*, (2024) yang berjudul “Hubungan beban kerja dan motivasi dengan kinerja perawat di puskesmas Kota Denpasar”, Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui gambaran beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas kota Denpasar. Hasil dari penelitian ini yaitu sebanyak 121 perawat terlibat dalam penelitian ini dengan dominasi capaian kinerja baik (52,9%), beban kerja tinggi (50,4%) dan motivasi kerja tinggi (59,5%). Motivasi kerja tinggi merupakan faktor independen yang mempengaruhi peningkatan kinerja perawat di Puskesmas Kota Denpasar. Motivasi kerja tinggi cenderung meningkatkan kinerja perawat sebesar 4,8 kali lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja rendah. Perbedaan penelitian jurnal dengan penelitian ini yaitu penelitian jurnal menggunakan dua variabel utama, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, serta bagaimana keduanya memengaruhi kinerja perawat, sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat, dan memberikan analisis mendalam pada satu variabel bebas (beban kerja) tanpa mencampurkan motivasi kerja.
2. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Phalis *et al.*, (2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating, Tujuan penelitian ini adalah

untuk membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan insentif sebagai variabel moderasi di Puskesmas Pantoloan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis pada regresi linear pertama adalah 0,60 atau 60%, setelah adanya variabel moderasi (insentif) pada persamaan regresi kedua, nilai R Square tersebut meningkat menjadi 0,95 atau 95%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel insentif (sebagai variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian jurnal dengan penelitian ini yaitu penelitian jurnal menggunakan insentif sebagai variabel moderating sedangkan penelitian ini hanya berfokus pada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dan tidak adanya variabel moderating seperti insentif.

