

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kumpulan orang-orang yang bekerja di dalam sebuah organisasi dan memberikan tenaga, keahlian, serta kreativitas mereka untuk mencapai tujuan bersama (1). Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dan merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Selain harus memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan pada organisasi, sumber daya manusia juga perlu memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, organisasi akan kesulitan mencapai target atau berkembang secara optimal (2).

Jika seorang pegawai memiliki kemampuan yang baik tetapi produktivitasnya kurang optimal, hal ini dapat menjadi tantangan bagi organisasi (3). Kondisi ini bisa membuat pegawai merasa kurang puas atau merasa tidak berkembang dalam karirnya. Cara mengatasi hal tersebut adalah meningkatkan performanya secara individu dengan bekerja lebih keras dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Peningkatan ini akan berpengaruh langsung pada produktivitas kerja yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas merupakan ukuran sejauh mana seorang perawat mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh organisasi (4). Produktivitas seorang perawat dapat diukur dari total output yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang perawat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan hasil sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam organisasi. Pada hakikatnya produktivitas kerja meliputi sikap untuk senantiasa meningkatkan metode kerja agar hasil yang dicapai hari ini lebih baik dari sebelumnya

Terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja yaitu, pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan (5). Penelitian yang dilakukan Wahyuningsih menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (6). Penelitian yang dilakukan Bachtiar & Anshori menyebutkan bahwa faktor psikologis berpengaruh terhadap produktivitas kerja (7). Penelitian yang dilakukan Sidiq menyebutkan bahwa faktor hubungan antara atasan dan bawahan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (8). Produktivitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun eksternal, seperti pelatihan, kondisi mental dan fisik, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Faktor-faktor produktivitas kerja tentu berhubungan erat dengan bagaimana beban kerja yang diberikan kepada perawat dapat mempengaruhi produktivitas mereka.

Beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan uraian tugas dalam batas waktu tertentu (9). Setiap perawat memiliki target yang harus dicapai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Ketidakadilan dalam pembagian tugas dan peran dapat menimbulkan kecemburuan sosial serta stres atau rasa tertekan bagi perawat yang merasa kesulitan memenuhi tuntutan target yang harus dicapai, baik secara pribadi maupun dalam tim. Penelitian yang dilakukan Ilmi menyebutkan bahwa beban kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (10). Beban kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memengaruhi kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Beban kerja dipengaruhi oleh lingkungan fisik di tempat kerja dan lingkungan psikis yang mencakup hubungan sosial serta organisasi. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu lingkungan fisik dan psikis (11). Penelitian dari Nanda menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap beban kerja mental (12). Penelitian yang dilakukan Makatita menyatakan bahwa lingkungan psikis merupakan

salah satu faktor beban kerja (13). Beban kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja yang ada di suatu organisasi.

Lingkungan kerja merupakan suasana yang dirasakan perawat saat bekerja dalam sebuah tim atau organisasi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat memengaruhi mereka secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (14). Pada penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja non fisik.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi (15). Penelitian yang dilakukan Setiawan menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan arah yang jelas, dukungan, dan mendengarkan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik (16). Penelitian yang dilakukan Tri Susilo menyatakan bahwa hubungan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan merupakan faktor lingkungan kerja non fisik (17). Penelitian yang dilakukan Sri Rejeki menyatakan bahwa kelancaran komunikasi merupakan aspek yang dapat memengaruhi lingkungan kerja (18).

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas yang memiliki tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas memegang peran kunci dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten (19). Seluruh perawat di Puskesmas tentunya harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai

tujuan tersebut. Produktivitas yang optimal dapat tercapai jika setiap perawat bekerja secara profesional, terampil, dan memiliki komitmen terhadap visi dan misi Puskesmas.

Produktivitas puskesmas dapat diukur melalui efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kesehatan (20). Pengukuran produktivitas puskesmas tidak hanya dilihat dari jumlah pelayanan yang diberikan, tetapi juga dari seberapa baik puskesmas mengelola sumber daya dan beban kerja untuk mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Ukuran keberhasilan penyelenggaraan pelayanan ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima pelayanan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di UOBF Puskesmas Tuban, perawat menghadapi dua permasalahan utama, yaitu tingginya beban kerja dan kurangnya dukungan lingkungan kerja non fisik, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Beban kerja yang tinggi tercermin dari target yang harus dicapai setiap perawat, baik dalam hal jumlah pasien yang dilayani maupun tanggung jawab pencatatan dan pelaporan pelayanan. Tekanan dari atasan serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat juga menimbulkan kelelahan fisik dan emosional.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tingginya beban kerja sering kali diperburuk oleh lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif seperti kurangnya komunikasi, rendahnya kerja sama antar rekan, dan ketidakharmonisan hubungan kerja, yang berpengaruh terhadap semangat dan efektivitas tim dalam memberikan pelayanan. Produktivitas perawat sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut dan dapat dilihat dari ketepatan serta kecepatan pelayanan, kualitas hasil kerja sesuai SOP, penyelesaian tugas tepat waktu, dan tingkat kepuasan pasien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif menjadi hambatan utama dalam

pencapaian kinerja optimal di UOBF Puskesmas Tuban. Pada penelitian ini juga ditemukan *gap research* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Prayoga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (21). Namun penelitian yang dilakukan Trisnawaty & Parwoto menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (22). Penelitian yang dilakukan Pebriyanti & Trisnawanti menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (23). Namun penelitian yang dilakukan Purwanti menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (24).

Adanya beberapa masalah yang terdapat pada UOBF Puskesmas Tuban dan *gap research* membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Pada penelitian ini, peneliti akan fokus terkait beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan produktivitas kerja pada tenaga perawat di UOBF Puskesmas Tuban. Dari paparan di atas diketahui bahwa permasalahan beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas perawat dan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau instansi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dari itu penulis mengangkat judul usulan penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja pada Perawat di UOBF Puskesmas Tuban”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan diatas, maka penelitian ini memiliki beberapa rumusan masalah di antaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban?

3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban?
4. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban.
4. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pada perawat di UOBF Puskesmas Tuban.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Praktis:

1. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan strategis di masa mendatang, khususnya dalam perbaikan beban kerja dan lingkungan kerja di UOBF Puskesmas Tuban. Hasil penelitian diharapkan membantu meningkatkan efisiensi operasional dan kesejahteraan tenaga kerja.

2. Bagi Peneliti:

Penelitian ini menjadi sarana penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa studi, serta memberikan solusi nyata terhadap masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja. Peneliti juga dapat mengasah kemampuan analisis serta kontribusi terhadap perbaikan di instansi kesehatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau landasan bagi peneliti berikutnya yang ingin mendalami atau mengembangkan penelitian pada topik yang serupa, khususnya terkait dengan manajemen beban kerja dan peningkatan lingkungan kerja di instansi kesehatan.

Manfaat Teoritis:

1. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen beban kerja dan lingkungan kerja, khususnya di institusi kesehatan. Ini juga dapat memberikan wawasan teoritis yang mendukung perbaikan kebijakan dan prosedur perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti:

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja, dengan menawarkan pendekatan-pendekatan baru yang relevan dan terukur untuk diterapkan pada situasi yang serupa di sektor lainnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan teoritis bagi penelitian lebih lanjut, sekaligus mendorong inovasi dan eksplorasi lebih dalam terkait topik-topik yang berkaitan dengan efisiensi kerja, lingkungan kerja yang sehat, serta pengelolaan sumber daya manusia.