

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan hal penting bagi perusahaan organisasi atau lainnya, karena sumber daya manusia atau karyawan yang menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi. Menurut (Wilson, 2012) Proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, penggerakan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Bakat yang dikelola dengan baik berdampak pada kinerja karyawan di organisasi Anda. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mathis et al., 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Kinerja karyawan peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak memiliki makna dengan begitu jika tanpa didasari oleh semangat serta inisiatif yang tinggi dapat mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kelebihannya. Semangat kerja sebagai titik pendorong manusia untuk bergerak dan melaksanakan sesuatu. Manusia tidak dapat memperoleh hasil kinerja yang baik jika tidak mempunyai semangat yang tinggi di dalam dirinya sendiri untuk melaksanakan tanggung jawab kerjanya. Kinerja karyawan tidak terus-menerus memperoleh peningkatan, biasanya kinerja karyawan juga memperoleh kinerja yang menurun. Maka dari itu, peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting di dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, maka perlu dilaksanakan secara berlanjut dan berkesinambungan. Untuk menentukan hal ini perlu dicari sebab-sebab yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dalam bekerja, seorang pegawai yang merupakan salah satu pimpinan perusahaan harus memperoleh hak untuk menyelesaikan pekerjaan dalam bentuk yang nyaman sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis beban kerja pegawai Sunarso dalam (Rolos, 2014).

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat merasa lelah atau bosan, yang dapat menimbulkan stres kerja bagi perawat yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Pada kenyataannya tidak semua perawat mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, seringkali mereka mengalami kelelahan mental dan emosional dengan tugasnya dan harus selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik kepada sesama. Jika rumah sakit tidak segera mengatasinya akan menguras tenaga dan emosi perawat sehingga menimbulkan stres sehingga menyebabkan perawat mengalami *burnout* atau kejenuhan kerja. Salah satu tanda perawat kelelahan adalah perawat jarang tersenyum kepada pasien. Maslach dan Leiter dalam (Sholih, 2007) berpendapat bahwa burnout dari terkikisnya keadaan pikiran positif, yang keduanya memiliki keterikatan. Proses burnout dimulai dengan putusannya ikatan ketika "energi habis, sinisme dilakukan, dan efeknya menjadi tidak efektif." Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan kemampuan yang buruk untuk melakukan tugas-tugas rutin seperti kecemasan, depresi, dan bahkan gangguan tidur.

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ  
وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ غَلْبَةِ الدَّيْنِ وَفَهْرِ الرَّجَالِ

Terjemahan :“Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353).

Rumah sakit Aisyiyah adalah salah satu rumah sakit besar yang ada di Bojonegoro, diketahui dari sebuah blok menurut Wakil Direktur Media RS 'Aisyiyah Bojonegoro, dr. Pramono Apriawan Wijayanto dengan meluncurkan aplikasi Halo RSA salah satu produk yang dibuat oleh RS 'Aisyiyah dengan memiliki tujuan mendekatkan layanan kesehatan kepada masyarakat dan menyediakan berbagai kemudahan bagi pelanggan dalam memperoleh layanan kesehatannya. Selain itu, peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan kesehatan yang ramah dengan memprioritaskan mutu dan keselamatan pasien. Sedangkan simpel dengan segala kemudahan sistem yang ditawarkan, serta aman bagi pasien dan keluarga serta aman bagi petugas pemberi pelayanan kesehatan.

Hasil wawancara dengan salah satu staff di Rumah Sakit 'Aiyiyah Bojonegoro dalam pandemi *covid-19* bahwa rumah sakit aisyiyah bojonegoro tidak mengalami pengurangan perawat tetapi sempat merekrut tenaga kerja sementara beberapa orang yang berstatus kontrak beberapa bulan. Di rumah sakit 'Aisyiyah beban kerja yang terjadi jam kerja yang masih normal, kecuali tenaga kerja yang ada di ruang isolasi *covid* untuk libur tenaga kerja ditambah 2 hari libur per bulannya. Tetapi pada saat bulan-bulan terakhir ledakan kasus *covid-19* yang sangat besar ekstra libur tenaga kerja dihilangkan.

Berdasarkan fenomena yang ada pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Bojonegoro maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian empiris terkait dengan “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah *burnout* karyawan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada perawat
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menguji peranan mediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin diperoleh berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teori
  - a. Memberikan *insight* tentang pengujian beban kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan.
  - b. Memberikan tambahan referensi bagi penelitian yang akan datang tentang beban kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan.
2. Manfaat bagi pengembangan riset
  - a. Dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain yang berniat untuk mengkaji permasalahan atau tema yang sama.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori mengenai beban kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan.