

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental maupun sosial. Beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik yang berkaitan dengan tuntutan mental sehingga dapat berdampak pada kinerja manusia dalam pengolahan informasi.

Berdasarkan pedoman disinfeksi dan sterilisasi di fasilitas layanan kesehatan *Infectious Disease Clinic of North America* (Rutala and Weber, 2021) berbagai penelitian banyak negara telah mendokumentasikan kurangnya kepatuhan terhadap pedoman yang ditetapkan untuk desinfeksi dan sterilisasi. Kegagalan untuk mematuhi pedoman berbasis ilmiah telah menyebabkan banyak wabah, pedoman ini menyajikan pendekatan pragmatis untuk pemilihan yang bijaksana dan penggunaan proses desinfeksi dan sterilisasi yang tepat. Menurut Kementerian Kesehatan RI penyakit pasien yang datang ke rumah sakit sebagian besar disebabkan oleh mikroorganisme sehingga risiko perpindahan mikroorganisme mudah terjadi melalui petugas, peralatan dan bahan lain yang biasa digunakan untuk perawatan pasien (Mustika, 2020). Rata-rata tindakan pembedahan perhari di rumah sakit kurang lebih 30-40 tindakan sehingga ketersediaan

alat kesehatan yang steril merupakan tanggung jawab instalasi CSSD (*Central Sterile Supply Department*). Menurut penelitian (Yusfar and Astri, 2017) Sumber infeksi nosocomial ada 4 yaitu pada pasien, petugas kesehatan, pengunjung, dan sumber lainnya seperti peralatan di rumah sakit yang dibawa oleh pengunjung ataupun petugas.

Di negara berkembang termasuk Indonesia rata-rata prevalensi infeksi nosocomial adalah sekitar 9,1% dengan variasi 6,1%-16,0%. Di Indonesia infeksi nosocomial mencapai 15,74% jauh diatas Negara maju berkisar 4,8%-15,5% (Kemenkes RI, 2013). Berdasarkan penelitian (Darmadi, 2016) infeksi nosocomial berbeda disetiap rumah sakit, angka infeksi nosocomial yang tercatat dibeberapa negara berkisar 3,3% sampai 9,2% yang artinya sekian persen penderita dirawat tertular infeksi nosocomial dan dapat terjadi secara akut maupun kronis. Menurut penelitian (Purwaningsih *et al.*, 2019) kejadian infeksi nosocomial pada tahun 2017 cukup tinggi yakni 4,4%. Menurut Penelitian (Andriani, 2020) kejadian infeksi nosocomial khususnya kejadian phlebitis pada pasien yang terpasang infus di ruang mawar RSUD Dr. Harjono Ponorogo terdapat 12 pasien yang mengalami kejadian phlebitis dengan tidak mendapatkan perawatan infus sesuai dengan standar yang ada. Berdasarkan penelitian (Chairani, Riza and Putra, 2022) bahwa angka kejadian di Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Besar pada 2018 sebesar 3,21% tahun 2019 1,97% , tahun 2020 0,57% dan pada tahun 2021 meningkat lagi sebesar 3,316%.

Menurut Laporan Kinerja BLUD RSUD Haji Provinsi Jawa Timur angka kejadian *HAIs* (*Healthcare Associated Infections*) pada tahun 2019 ada 0,11% pada tahun 2020 telah terjadi penurunan menjadi 0,03% pada tahun 2021 sendiri mengalami peningkatan lagi menjadi 0,05%.



Gambar 1 Grafik Angka Kejadian HAIs RSUD Haji Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2021

Berdasarkan data sekunder yang diperoleh saat magang infeksi nosocomial khususnya infeksi flebitis di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur pada bulan Januari 2022 hingga 28 Februari 2023 terdapat angka infeksi flebitis terbanyak pada ruang marwah4 6,48%, marwah1 5,97%, ruang marwah3 3,39, dan ruang marwah2 2,39% sedangkan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No 129 Tahun 2008 mengenai Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit dalam menetapkan standar kejadian Infeksi nosocomial di Rumah Sakit sebesar kurang dari 1,5%. Infeksi nosocomial biasanya terjadi di rumah sakit dikarenakan dengan adanya alat yang belum tersterilisasi dengan baik dikarenakan kurangnya sumber daya manusia, alat pelayanan yang digunakan kadaluarsa

dari tanggal yang telah ditentukan sehingga dapat terkontaminasi dan pertumbuhan bakteri mikrobiologi.

Analisis situasi sumber daya manusia di Instalasi PSP (Pusat Sterilisasi dan Pencucian) Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Sumber Daya Manusia di Pusat Sterilisasi dan Pencucian Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur per Maret 2023

No	Unit	Jumlah realisasi SDM	Kebutuhan Tenaga (Harapan)*	Keterangan
1	Laundry	11	11	Sesuai
2	CSSD	3	5	Tidak Sesuai
3	Dekontaminasi	3	5	Tidak Sesuai
4	Distribusi	5	6	Tidak Sesuai
Total SDM		22	27	

Sumber : Data Sekunder SDM IPSP RSUD Haji Provinsi Jawa Timur tahun 2023

*Harapan : Jumlah Kebutuhan sesuai perhitungan beban kerja

Berdasarkan wawancara terhadap responden di Instalasi CSSD (*Central Sterile Supply Department*) telah ditemukan masalah terkait kurangnya pegawai di instalasi CSSD sehingga menyebabkan stress kerja dikarenakan beban kerja yang berlebih sehingga terjadi keterlambatan pada saat pendistribusian alat alat medis untuk pelayanan dan sering terjadi complain dari beberapa unit terkait terutama pada OK (*Operatie Kamer*) atau biasa disebut dengan kamar operasi pada pendistribusian alat yang telah disterilisasi dari instalasi CSSD (*Central Sterile Supply Department*).

bahwa diketahui berdasarkan SPO telah ditetapkan yang seharusnya jam kerja selama 8 jam yang berada pada instalasi instalasi pusat sterilisasi dan pencucian.

Hasil wawancara kepada responden yaitu (Responden 1) ”iya disini merasa kurang pegawai sampai kuwalahan yang awalnya ada 5 jadi 3 karena yang 2 sudah pensiun kemarin”. (Responden 2) “disini juga salah satu pegawai harus mengalah karena yang 2 sudah berkeluarga, jadi mau gak mau harus masuk karena kan saya yang belum berkeluarga jadi saya yang harus masuk”. (Responden 3) “disini kuwalahan karena harus ada yang ngantar alat juga ke unit terkait sehingga kadang ada komplain, jadi disini bisa menyebabkan bosan apabila nunggu alat yang mau dimasukkan kemesin harus banyak supaya ya hemat air hemat listrik”. (Responden 2) “kadang juga ada yang nakal, kayak pouch untuk alat habis tapi tidak ada yang minta kesini, atau ada tanggal yang sudah ada batas kadaluarsanya kadang gamau dibawa kesini jadi harus ngambil ke unit-unit”.

Salah satu dampak dari infeksi nosokomial salah satunya dari peralatan. Dikarenakan pegawai dibagian IPSP (Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian) yang tidak ada basic sekolah kesehatan maka sumber daya manusia yang berada pada IPSP yang masih kurang memahami terkait proses sterilisasi alat apabila pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian yang masih tidak sesuai dengan prosedur maka akan menyebabkan infeksi nosocomial.

Tabel 1.2 Data Perhitungan Beban Kerja FTE (*Full Time Equivalent*) Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur per Februari 2023

No	Bagian	Kegiatan	Satuan	Waktu yang dibutuhkan	Waktu rata-rata
1	CSSD	Pencatatan	Kegiatan	3 menit per 10 alat	60 menit per 200 alat

No	Bagian	Kegiatan	Satuan	Waktu yang dibutuhkan	Waktu rata-rata
		Labeling	Kegiatan	10 menit per 10 alat	200 menit per 200 alat
		Sterilisasi alat	Kegiatan	60 menit per 10 alat	1200 menit per 200 alat
		Sterilisasi linen	Kegiatan	60 menit per 8 linen	450 menit per 60 linen
		Pendinginan	Kegiatan	90 menit	90 menit
		Total waktu yang diperlukan			2000 menit = 33,3 jam
2	Dekontaminasi	Pencatatan	Kegiatan	3 menit per 10 alat	60 menit per 200 alat
		Desinfektan	Kegiatan	120 menit per 25 alat	960 menit per 200 alat
		Getting	Kegiatan	45 menit per 15 alat	585 menit per 200 alat
		Pengeringan	Kegiatan	15 menit per 15 alat	195 menit per 200 alat
		Setting	Kegiatan	15 menit per 15 alat	195 menit per 200 alat
		Packing	Kegiatan	10 menit per 15 alat	130 menit per 200 alat

No	Bagian	Kegiatan	Satuan	Waktu yang dibutuhkan	Waktu rata-rata
		Total waktu yang diperlukan			2125 menit = 35 jam
3	Laundry	Pencucian	Kegiatan	25 menit per 45 kg	250 menit per 440 kg
		Pembilasan pertama	Kegiatan	20 menit per 45 kg	200 menit per 440 kg
		Pembilasan kedua	Kegiatan	10 menit per 45 kg	100 menit per 440 kg
		Pemerasan	Kegiatan	5 menit per 45 kg	50 menit per 440 kg
		Pengeringan	Kegiatan	25 menit per 30 kg	400 menit per 440 kg
		Pelipatan dan penyetrikaan	Kegiatan	600 menit per 80 kg	3300 menit per 440 kg
		Total waktu yang diperlukan			4300 menit = 72 jam
4	Distribusi	Pengambilan & pengangkutan	Kegiatan	45 menit per 200 lbr	135 menit per 600 lbr
		Pemilahan linen bersih ruangan	Kegiatan	1 menit per 1 lbr	600 menit per 600 lbr
		Penataan linen bersih pada rak	Kegiatan	1 menit per 1 lbr	600 menit per 600 lbr

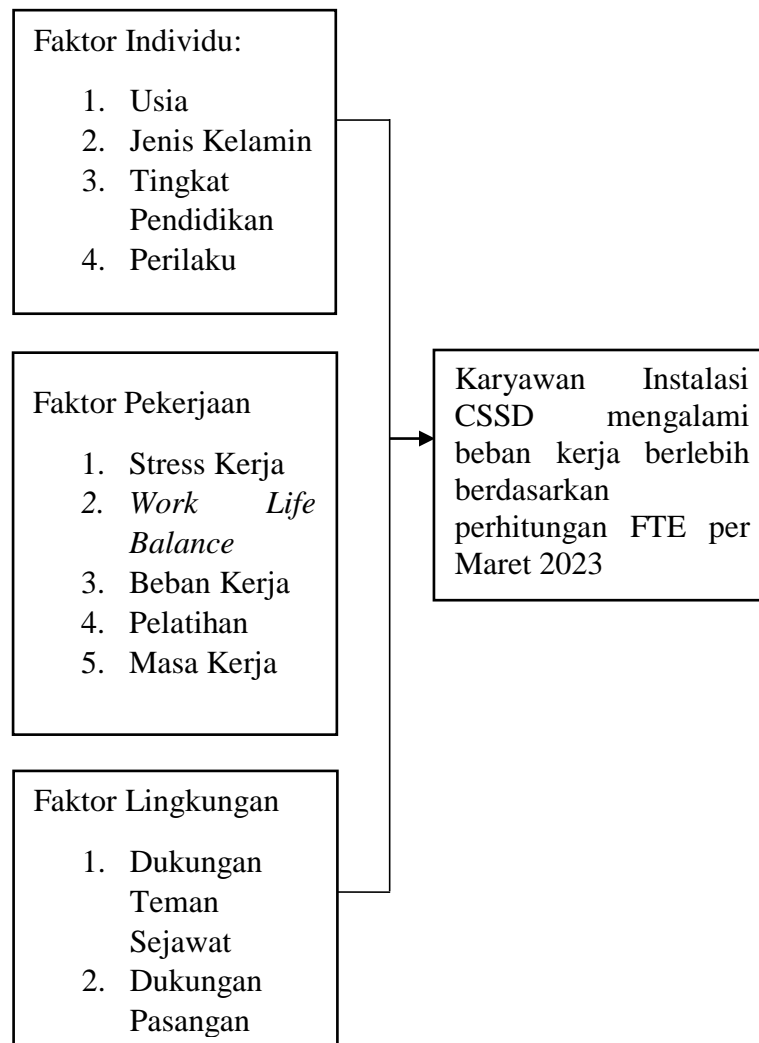
No	Bagian	Kegiatan	Satuan	Waktu yang dibutuhkan	Waktu rata-rata
		Pencatatan jumlah linen bersih	Kegiatan	1 menit per 1 lbr	600 menit per 600 lbr
		Pengambilan linen bersih ruangan	Kegiatan	15 menit per unit	375 menit per 25 set
		Distribusi alat steril OK	Kegiatan	5 menit per set	125 menit per 15 set
		Distribusi linen steril OK	Kegiatan	5 menit per set	125 menit per 15 set
		Total waktu yang diperlukan			2560 menit = 42 jam

Ket : Data sekunder perhitungan beban kerja IPSP RSUD Haji Provinsi Jawa Timur tahun 2023

Dari data hasil wawancara dan data sekunder terhadap pegawai yang berada pada instalasi instalasi pusat sterilisasi dan pencucian survey awal yang telah didapatkan maka peneliti bertujuan meneliti terkait stress kerja yang dialami oleh pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja ada 3 faktor yaitu faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor lingkungan



Gambar 2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas yang dapat dikatakan bahwa segitiga kinerja yang buruk bisa jadi karena 3 faktor yaitu faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi stress kerja, *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor individu yang meliputi:

- a. Usia : Pekerja dengan tingkat usia produktif yaitu 15-50 tahun dapat beradaptasi dengan cepat dengan tugas yang baru serta mudah memahami dan menggunakan teknologi. Namun lain halnya dengan usia non produktif yang mana kemampuan fisik yang tentunya semakin berkurang dan sulit ber adaptasi dengan teknologi, sehingga produktivitas kerjanya pun akan menurun. Usia karyawan mempunyai pengaruh terhadap kemampuan untuk bekerja (Ukkas, 2017). Usia termasuk peran cukup penting untuk meningkatkan kinerja yang baik, golongan usia dibagian IPSP Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur terkait data yang ada tergolong usia yang produktif.
- b. Jenis kelamin : Tingkat produktivitas pekerja laki-laki cenderung lebih tinggi memiliki kekuatan fisik yang lebih besar daripada wanita, yang mana tenaga industri kecil lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor yang dimiliki oleh wanita seperti fisik yang kurang kuat dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti melahirkan (Ukkas, 2017). Jenis kelamin pegawai yang berada di IPSP ada 20 pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan 2 pegawai yang berjenis kelamin perempuan, dikarenakan pegawai IPSP paling rata-rata yang berjenis kelamin laki-laki sehingga berpengaruh pada kinerja yang kurang berhati-hati pada alat yang akan disterilisasi

- c. Tingkat pendidikan: Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi produktivitas kerjanya sebab orang tersebut akan memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas, begitupun sebaliknya jika pendidikan seseorang rendah maka wawasan dan pengetahuannya juga akan rendah sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja (Ukkas, 2017). Pada tingkat pendidikan terakhir pegawai IPSP yang telah ditempuh hanya ada 4 pegawai S1 dan 18 pegawai lainnya hanya SMK/SMA yang mana bukan dari bagian sekolah kesehatan yang menyebabkan pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian kurang memahami mengenai sterilisasi alat.
 - d. Perilaku : Sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya dengan cara menempatkan atau membawa diri (Kandou, Lengkong and Sendow, 2016). Adapun beberapa pegawai yang memiliki *attitude* atau perilaku kurang baik yang seharusnya jaga tetapi pegawai tersebut tidak ada pada lokasi jaga yang hanya melakukan absensi masuk dan absensi pulang
2. Faktor Pekerjaan yang meliputi:
 - a. Stress kerja: ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu

karyawan. Stress kerja dengan taraf tertentu dapat meningkatkan produktivitas karyawan namun apabila dibiarkan berlarut-larut akan menurunkan produktivitas kerja (Safitri and Gilang, 2020). Stress kerja didapatkan apabila kurangnya dukungan dari teman kerjanya sehingga akan menjadi konflik antar teman yang berdampak pada lingkungan sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

- b. *Work life balance*: Tantangan untuk mencapai sebuah keseimbangan hidup dalam menjalankan tanggungjawabnya pada pekerjaan maupun tanggung jawab pada keluarga. upaya yang dilakukan dalam menyediakan waktu untuk keluarga, teman, komunitas, spiritualitas, dan aktivitas pribadi lainnya. Apabila work life balance dikelola dengan baik akan memberikan manfaat dan dampak positif (Yahya, 2021). Pengelolaan emosi seseorang akan berpengaruh dalam keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan seseorang tersebut sebagaimana untuk mendapatkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dengan mengatur emosional diri seseorang, dan bertanggung jawab akan pekerjaan yang diemban selama bekerja.
- c. *Beban kerja* : Keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Setiap pekerjaan merupakan beban yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Suleman Hsb and Fitriyanti, 2020).

Apabila beban kerja yang diberikan berlebih maka akan berdampak stress pada karyawan IPSP yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- d. Pelatihan : Pelatihan pegawai atau training termasuk upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai akan melalui proses belajar supaya optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya (Wahyuningsih, 2019). Adapun karyawan IPSP yang telah mengikuti pelatihan *in house* mengenai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian untuk memberikan pengetahuan dan pelayanan terkait sterilisasi yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memakai APD yang tepat, mencuci tangan sebelum melakukan pelayanan untuk meminimalisir terjadinya infeksi nosokomial.
- e. Masa kerja : Salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seorang karyawan dengan rekan kerja yang lain. Masa kerja dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seorang karyawan maka setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas bekerja (Karima, Idayanti and Umar, 2018). Masa

kerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian seluruhnya berkisar lebih dari 3 tahun telah bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.

3. Faktor lingkungan yang meliputi:

- a. Dukungan teman sejawat: Dukungan yang bersumber dari rekan kerja, dukungan teman sejawat mampu menurunkan beban atau masalah yang dialami oleh seseorang (Fahri, 2019). Dukungan sejawat sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang baik, dikarenakan manusia termasuk makhluk sosial yang membutuhkan pertolongan dan dukungan sejawatnya untuk meningkatkan semangat kerja untuk mendapatkan kinerja yang baik.
- b. Dukungan pasangan: Interaksi sosial yang membagikan pertolongan nyata kepada individu atau dengan perasaan keterikatan terhadap seseorang yang dianggap peduki dan penuh kasih. Sebuah perilaku yang dilakukan pasangan dengan bentuk perhatian, penghargaan dan bantuan yang diberikan kepada individu (Fahri, 2019). Dukungan pasangan pun tidak kalah pentingnya sama seperti dukungan sejawat apabila dukungan pasangan yang kurang baik akan berpengaruh terhadap kinerja kurang memuaskan.

Dari ketiga faktor tersebut akan dilakukan penelitian bagaimana pengaruh yang dapat mempengaruhi stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah supaya peneliti akan lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan peneliti untuk mencapai tujuan. Penelitian ini difokuskan pada stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Batasan masalah yang akan dibuat untuk menentukan ruang lingkup penelitian :

1. Luas lingkup hanya meliputi terkait IPSP di Rumah Sakit Umum Haji Provinsi Jawa Timur
2. Informasi yang disajikan hanya terkait stress kerja, *work life balance*, dukungan sosial.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah mengenai “Bagaimana Pengaruh Stress Kerja Dan *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian RSUD Haji Provinsi Jawa Timur?”

1.5. Tujuan Penelitian

1.5.1. Tujuan Umum

Menganalisa pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur

1.5.2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi faktor individu pada pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Haji Provinsi Jawa Timur
- b. Mengidentifikasi faktor stress kerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur
- c. Mengidentifikasi faktor *work life balance* pada pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur
- d. Menganalisa pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Menganalisa bahwa adanya pengaruh terkait stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur

1.6.2. Manfaat Aplikatif

- a. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan, kemampuan dan pengetahuan dalam menganalisis keadaan yang berkaitan dengan stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur

- b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan untuk rumah sakit dalam mengambil keputusan dan dapat ditindak lanjuti guna menunjang pelaksanaan kegiatan yang dapat mempengaruhi stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai instalasi pusat sterilisasi dan pencucian di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur

c. Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Menambah rujukan ilmu dan referensi perpustakaan mengenai pengaruh stress kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai Instalasi Pusat Sterilisasi dan Pencucian Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Jawa Timur.