

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Dalam hal ini, proses pemberdayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, dapat dijadikan potensi fisik dan psikis yang dimilikinya sehingga berfungsi semaksimal mungkin bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan yang merupakan suatu pengertian dari manajemen sumber daya manusia Tsauri (2013:2-3). Pada era saat ini, Faktor yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Mondy dan Mondy menjelaskan bahwa *Human Resource Management (HRM) is the utilization of individuals to achieve organizational objectives*, atau bisa dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan perusahaan (Rizki, 2020).

Pemanfaatan individu sumber daya manusia dapat dimiliki dengan melakukan suatu cara yang membuat kinerja para karyawan meningkat secara efektif dan efisien, sehingga target perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai. Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan cukup banyak. Kinerja sering kali menjadi satu masalah yang pelik yang di hadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi dan

motivasi kerja menjadi faktor pendukungnya dikarenakan untuk memahami karyawannya yang selalu mengalami masalah terhadap kinerjanya yang tidak bisa di prediksi akan selalu baik atau menjadi buruk. Sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang terdidik dan berketrampilan tinggi untuk mendukung pengembangan perusahaan kedepannya.

Pada pengembangan perusahaan jika terjadi tuntutan kinerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan mengalami pekerjaan yang membosankan (monoton dan repetitif) sehingga tidak ada lagi pergerakan karir yang meningkatkan harapan, motivasi dan beban kerja yang meningkat signifikan. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja dan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut perlu dilakukan sebuah analisa agar dapat mengetahui apakah faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dari sebuah perusahaan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Irawati dkk, 2017). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan sebuah pekerjaan (Achiel dkk, 2020). Motivasi kerja pegawai yang baik akan berdampak pada kesuksesan dalam menunjang kinerja individu. Agar karyawan memiliki sikap bertanggung jawab di tempat kerja, maka perlu diciptakan dan terpeliharanya situasi kerja yang baik. Apabila tidak bisa menciptakan situasi kerja yang baik maka dapat menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal dan pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja yang terkesan tidak bersemangat dan membosankan sehingga pekerjaan yang telah diberikan merupakan sebuah beban pekerjaan bagi individu itu sendiri. Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara yang mengarah pada tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Noerchoidah & Harryono, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Laily, 2019) tentang Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Perusahaan PT Para Bathara Surya Bagian Pengemudi) menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan para pegawai khususnya pada pengemudi serta memperhatikan lingkungan kerja yang sesuai dengan kenyamanan pengemudi. Tidak hanya beban kerja saja yang diberikan kepada pegawai tetapi motivasi yang disampaikan oleh manajer ke pegawainya juga sangat dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban Kerja, lingkungan kerja dan

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PT. PLN (persero) area Manado menunjukkan bahwa agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wiryang dkk, 2019) memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan hal ini dapat juga mengukur kinerja karyawan di rumah sakit. Rumah sakit memiliki kemampuan pelayanan kesehatan, dimana pelayanan merupakan produk utama yang diberikan berupa jasa kepada pasien pada semua bidang dan jenis penyakit, serta menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna (Listiyono, 2015). Sebagaimana diketahui bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit dalam pasal 1 ayat 3 tertulis “pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif”, Sejalan dengan pasal tersebut menyatakan, fungsi pelayanan secara optimal yang dilakukan oleh sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit harus dapat diwujudkan (Perda Jatim, 2009).

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya beralamatkan di Jl. Laksda Moh. Nazir No.56 , Perak Utara Surabaya – Jawa Timur yang

berdiri di atas lahan TNI Angkatan Laut/Fasilitas Dinas Lantamal V. Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman setelah menggunakan jasa kesehatan pada Rumkital Dr.Oepomo Surabaya. Pelayanan administrasi pada rumah sakit tersebut sangat berperan penting untuk terwujudnya pelayanan yang baik dan memuaskan. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti, Rumkital Dr.Oepomo Surabaya memiliki kendala pada kinerja pegawainya. Dimana kinerja pegawainya mengalami penurunan akibat beban kerja yang bertambah akibat dari minimnya sumber daya manusia. Oleh karena itu secara analog, dalam suatu organisasi bisnis peran bagian sumber daya manusia menjadi penting pada saat kita dihadapkan dengan penciptaan tenaga yang berkualitas, karena itu bagian sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas.

Karumkit TNI-AL Dr.Oepomo menyatakan bahwa misi dari Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo yaitu menyelenggarakan dukungan kesehatan dan pelayanan kesehatan yang terpadu oleh petugas yang profesional, memberikan pelayanan kesehatan yang berorientasi keselamatan dan kepuasan pasien. Tidak hanya itu, untuk meningkatkan pelayanan kesehatan terdapat juga sumber daya manusia yang kompetitif.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada Pimpinan TNI Angkatan Laut dalam pengambilan kebijakan strategis di masa mendatang, dilakukannya analisis beban kerja ini adalah untuk

mengetahui beban kerja Rumkital Dr. Oepomo Surabaya dengan harapan dapat digunakan sebagai dasar dalam penataan organisasi yang dapat dibuktikan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Evaluasi Akhir Perhitungan Beban Kerja Satker Rumkit

EVALUASI AKHIR PERHITUNGAN BEBAN KERJA SATKER RUMKIT

NO	UNIT KERJA	DSP	PERS NYATA	TOTAL BEN KERJA	WAKTU NORMATIF	WAKTU TDK EFEKTIF	WAKTU KERJA EFF	IBK	FORMASI PERS	REKOMENDASI
1	Karumkit	1	1	2007,7	2029,6	608,88	1428,72	141,32%	1,41	BK Sangat Tinggi/Validasi
2	Kaminmed	3	2	4821,6	2029,6	608,88	1428,72	175,25%	3,46	BK Sangat Tinggi/Validasi
3	Keuangan	6	4	8239,89	2029,6	608,88	1428,72	144,99%	5,8	BK Sangat Tinggi/Validasi
4	Bag Penyakit Dalam	2	2	4794,42	2029,6	608,88	1428,72	166,58%	3,31	BK Sangat Tinggi/Validasi
5	Bag KebidKandungan	5	3	9598,67	2029,6	608,88	1428,72	201,56%	5,05	BK Sangat Tinggi/Validasi
6	Bag Kes Anak	18	13	32131,19	2029,6	608,88	1428,72	173,97%	22,92	BK Sangat Tinggi/Validasi
7	Bag Wati Inap	27	20	47003,86	2029,6	608,88	1428,72	166,42%	33,03	BK Sangat Tinggi/Validasi

Sumber : Rumkital Dr.Oepomo Surabaya, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 waktu penilaian beban kerja dapat dilakukan secara berkala yang akan digunakan sebagai dasar dalam menentukan beban kerja Satker Rumkit. Penilaian beban kerja dilakukan berdasarkan jenis atau golongan pekerjaan yang dilakukan seperti Karumkit, Kaminmed, Keuangan, dan lain sebagainya. Analisis beban kerja dilakukan dengan membandingkan bobot atau beban kerja dengan norma waktu dan volume kerja.

Data untuk volume kerja bisa didapatkan melalui setiap unit kerja karena pada tiap unit kerja mempunyai hasil kerja yang berbeda satu sama lain baik jenis maupun satuannya sehingga dapat diukur dengan alat ukur jam kerja yang efektif serta hasil kerja memiliki satu kesatuan yang harus dikonfirmasi. Sedangkan norma waktu masih banyak yang belum diperoleh sehingga dapat

dijadikan suatu faktor tetap yang sangat menentukan dalam analisis beban kerjanya.

Dari hasil analisa penilaian dan perhitungan beban kerja Satker Rumkit dapat disimpulkan bahwa setiap unit kerja memiliki indeks beban kerja dan total beban kerja yang masing masing berbeda. Pada tabel tersebut diketahui bahwa waktu normatif pada evaluasi akhir perhitungan beban kerja satker rumkit yaitu 2029,6 dimana target beban kerja ditentukan berdasarkan rencana kerja atau sasaran yang harus dicapai oleh setiap jabatan. Sehingga hasil rekomendasi pada tabel evaluasi menunjukkan beban kerja sangat tinggi/validasi. Penilaian beban kerja baik tinggi maupun rendah berpengaruh pada ditentukannya jumlah personel.

Proses pengalokasian jumlah personel tidak terlepas dari rincian pekerjaan atau golongan pekerjaan. Semakin tinggi golongan pekerjaan maka personel yang dibutuhkan juga semakin sedikit, hal ini yang menyebabkan tingkat beban kerja tergolong tinggi. Kriteria yang digunakan dalam penilaian adalah menggunakan standar indeks beban kerja, sehingga hal ini menunjukkan beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh Rumkital Dr. Oepomo Surabaya dan harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan kinerja yang maksimal.

Penilaian kinerja merupakan hasil integrasi penilaian SKP dan perilaku kerja berdasarkan ketentuan PP No. 30/2019. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya

manusia yang ada dalam organisasi. Untuk hasil integrasi pengukuran kinerja yang ada di Rumkital TNI-AL Dr. Oepomo Surabaya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. 2 Integrasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Rumkital Dr. Oepomo

INTEGRASI HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI RUMKITAL DR. OEPOMO TAHUN 2021

Unit Kerja : Rumkital Dr.Oepomo
 Tanggal Integrasi Penilaian : 31 Desember 2021

INTEGRASI HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI RUMKITAL DR. OEPOMO 2021			
PERIODE	NILAI KINERJA	TARGET	KETERANGAN
Januari - Juni	102,76	100%	TERCAPAI
Juli - Desember	99,55	100%	BELUM TERCAPAI
PREDIKAT		(Baik)	

Sumber : Rumkital Dr.Oepomo Surabaya, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil penilaian kinerja pegawai Rumkital Dr. Oepomo tahun 2021 menunjukkan bahwa belum tercapainya target realisasi kinerja sehingga terjadi penurunan kinerja pegawai selama bulan Juli hingga Desember 2021 yang dapat dilihat pada tabel diatas. Penurunan kinerja pegawai disebabkan dari berbagai faktor salah satunya ialah adanya penambahan beban kerja kepada pegawai yang tidak sesuai kemampuan atau kurangnya sumber daya manusia, akibatnya pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Kekurangan sumber daya manusia atau sedikitnya jumlah pegawai pada rumah sakit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi

pegawai itu sendiri serta didukungnya fasilitas yang tidak memadai seperti ruang kerja yang tidak nyaman, kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja, lingkungan kerja yang berisik dan tidak bersih akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai. Untuk menghindari adanya kebosanan dan penurunan kinerja terhadap beban kerja yang diberikan, penting adanya dorongan motivasi dari Kepala Rumah Sakit agar pegawai merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga pegawai tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang dikerjakan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Kepegawaian Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Kepegawaian Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya?
3. Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Kepegawaian Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Kepegawaian Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Kepegawaian Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Kepegawaian Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara nyata mengenai motivasi dan beban kerja pegawai yang mempengaruhi kinerja administrasi kepegawaian sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit TNI-AL Dr.Oepomo Surabaya.

1.4.2 Manfaat Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi sebagai bahan peneliti selanjutnya yang sama-sama mengkaji teori yang berkaitan dengan masalah motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat digunakan sebagai bahan tambahan ke perpustakaan dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan dan memberi manfaat bagi mahasiswa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Sarana untuk menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peneliti berdasarkan pada ilmu yang diperoleh khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan beban kerja dan kinerja, serta salah satu prasyarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana pada Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Halaman Sengaja Dikosongkan