

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu perusahaan. Pada organisasi rumah sakit, sumber daya manusia adalah salah satu pemegang peran utama dalam penentuan keberhasilan organisasi pelayanan rumah sakit. Sumber daya manusia yang dikelola oleh rumah sakit harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga rumah sakit dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk selalu memiliki SDM berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan

mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2012), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Untuk mengetahui apakah beban kerja seorang karyawan sudah sesuai atau belum, maka perlu dilakukan pengukuran beban kerja. Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu (Rolos, 2018). Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Adapun adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Halimuddin, 2015). Begitu

juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asriani *et al.*, (2018) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian berdasarkan penelitian Qoyyimah *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Selain beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Yuniawan, 2015). Setiap orang harus mampu mengelola stress pada dirinya sendiri, karena dengan mengelola stress pada dirinya sendiri berarti orang tersebut mampu mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (American Psychological Association, 2013). Stres kerja juga merupakan kondisi pegawai, yang merasa tertekan dengan pekerjaan yang dihadapinya yang disebabkan karena ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya

(Mangkunegara, 2013). Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan *team work* yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mengalami stres akan berpengaruh terhadap menurunnya efisiensi dan kapasitas kerjanya, menekan inisiatif, berkurangnya rasa senang pada pekerjaan, perhatian pada organisasi, bahkan mungkin sampai hilangnya rasa tanggung jawab. Maka semakin tinggi tingkat stres kerjanya semakin rendah tingkat komitmen organisasinya, sehingga kerjanya juga akan menurun (Dewi dan Sintaasih, 2017).

Adapun adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Qoyyimah *et al.* (2019). Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Adetayo *et al.* (2014) yang menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian berdasarkan penelitian Mangkunegara dan Puspitasari (2015) menjelaskan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Faktor lain dari kinerja karyawan selain beban kerja dan stres kerja adalah lingkungan kerja fisik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, harus diperhatikan lingkungan kerja seperti kondisi ruangan tempat bekerja maupun hubungan antar karyawan dan atasan, karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan (Logahan, 2012). Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar karyawan betah untuk bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Apabila lingkungan kerja fisik mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya akan meningkat, karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja di perusahaan kurang mendukung maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun, membuat karyawan tidak nyaman untuk berada di lingkungan kerjanya sehingga mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan

bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rachmadhani, 2014). Demikian pula berdasarkan penelitian Priyono *et al* (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Penelitian tentang kinerja karyawan ini akan diimplementasikan pada RSGM UGM Prof. Soedomo. Berdasarkan observasi dan wawancara awal terhadap 5 karyawan di RSGM UGM Prof. Soedomo mendapatkan hasil sebagai berikut:

Table 1.1 Jawaban dari karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo

No	Narasumber	Jabatan	Permasalahan
1	Narasumber 1	Petugas Pendaftaran	Beban kerja yang didapat di bagian pendaftaran terlalu berat, jumlah SDM yang hanya 2 orang terkadang tidak bisa melayani ratusan pasien yang datang ke RSGM UGM
2	Narasumber 2	Petugas Kasir	Penerimaan keuangan yang banyak, dan tidak ada

			kelengkapan alat untuk menghitung uang membuat bekerja dua kali.
3	Narasumber 3	Perawat Umum	Beban kerja yang berlebih, sehingga membuat para perawat juga bekerja ekstra, apalagi di masa pandemi seperti sekarang. Kelebihan beban kerja malah membuat kerja tidak semangat.
4	Narasumber 4	Dokter Gigi Umum	Beban kerja selain dari merawat pasien juga masih mendapat tugas akreditasi yang membuat dokter harus sering bekerja lembur. Sehingga membuat sering stress akibat kelebihan beban kerja.
5	Narasumber 5	Farmasi	Lingkungan kerja farmasi masih sangat kurang memadai, karena ruangan yang terlalu sempit sehingga membuat ruang gerak terbatas dan penempatan obat menjadi tidak

			teratur ditambah dengan beban kerja yang didapat terlalu berat. Mengharuskan petugas untuk bekerja ekstra, bahkan <i>weekend</i> yang seharusnya libur digunakan untuk lembur.
--	--	--	--

Tabel 1.1 merupakan hasil dari wawancara awal yang dilakukan peneliti, dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang diwawancarai mengeluhkan beban kerja yang berlebih, stres kerja dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halimuddin (2015) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Balai Penelitian dan Pengembangan Pengendalian Penyakit Bersumber Binatang Donggala, Kementerian Kesehatan RI) dengan sampel penelitian 40 orang menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Litbang P2B2 Donggala. Rolos (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota dengan sampel sebanyak 52 karyawan menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo”

1.2. Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo?
- 1.2.2 Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo?
- 1.2.3 Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo?
- 1.2.4 Apakah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo
- 1.3.2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo
- 1.3.3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo

- 1.3.4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan secara empiris mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya, khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi RSGM UGM Prof. Soedomo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi untuk kedepannya.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian terarah maka peneliti membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan RSGM UGM Prof. Soedomo yang beralamatkan di Jl Denta Sekip Utara 1 Yogyakarta.