

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ditandai dengan adanya era revolusi industri 4.0 yang mana menjadi tanda dari adanya era *cyber fisik* dan juga kerjasama antara manufaktur. Adanya perkembangan tersebut akan menuntut manajemen sumber daya manusia dengan lebih baik agar mampu menghadapi perubahan yang ada baik itu perubahan teknologi maupun yang lain. Nugroho (2018) mengatakan bahwasannya perkembangan teknologi yang pesat lambat akan berpengaruh dengan permintaan tenaga kerja dimasa depan bahkan permintaan tenaga kerja akan bergeser. Industri nantinya akan lebih condong memilih seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang tinggi (*middle and highly-skilled labor*) dibandingkan dengan tenaga kerja yang kurang terampil (*less-skilled labor*). Tenaga kerja dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan, sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Tanpa adanya karyawan meskipun ada faktor lain yang dibutuhkan dalam perusahaan telah tersedia tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan, maka dari itu perusahaan akan selalu menuntut karyawannya menghasilkan hasil yang diinginkan perusahaan agar perusahaan terus berjalan dengan baik.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwasannya sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan terpadu yang berasal dari daya pikir dan daya fisik yang telah dimiliki oleh setiap individu, oleh karena itu kualitas dari sumber daya manusia itu perlu didorong agar lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan yang lebih efektif dan juga efisien. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang cukup besar, sehingga kinerja karyawan disini sangat menentukan akan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan diharapkan memberikan arahan yang positif untuk tercapainya suatu keberhasilan dalam perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Untuk itu sumber daya manusia dikatakan sebagai fokus utama atau faktor utama didalam perusahaan. Sumber daya manusia yang ada memiliki kualifikasi yang rendah maka kedepan akan sulit untuk dipertahankan mengingat dampak dari adanya revolusi industri 4.0 yakni akan menuntut sumber daya manusia yang ada untuk dapat memiliki keterampilan yang tinggi. Dengan adanya tuntutan tersebut kedepannya akan timbul perubahan sikap dan perilaku akibat adanya tuntutan yang ada terhadap karyawan atau sumber daya manusia dan akan berengaruh dengan kinerja kedepannya.

Terlepas dari pada itu RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu merupakan sebuah rumah sakit umum swasta yang terletak Jl. Diponegoro, Karangdempul Barat, Jatisawit Kec. Bumiayu, Kab. Brebes, Jawa Tengah. Rumah sakit yang memiliki motto yakni “Bekerja sebagai Ibadah, Ihsan dan Pelayanan”. Memiliki visi misi yakni salah satunya memberikan pelayanan kesehatan profesional kepada seluruh lapisan masyarakat, pelayanan yang berkualitas.

Diketahui semenjak maraknya kasus Covid-19 yang melanda dunia salah satunya Indonesia, angka pasien yang terkena virus covid-19 semakin hari semakin meningkat. Hal ini menyebabkan rumah sakit diberbagai daerah penuh akan pasien yang terpapar covid-19. Efek atau imbas dari adanya peristiwa ini adalah tingkat pelayanan harus lebih ekstra lagi mengingat covid-19 ini merupakan salah satu permasalahan serius yang harus ditangani. Oleh karena itu kinerja dari para karyawan khususnya yang ada dirumah sakit dituntut lebih ekstra dalam menangani para pasien. .

Kasmir (2019) menyatakan bahwasannya kinerja merupakan hasil kerja dan juga perilaku kerja yang sudah dicapai didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan didalam suatu periode waktu tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yakni beban kerja. Menurut (Tarwaka,2017) beban kerja merupakan suatu kondisi dari suatu pekerjaan dengan uraian tugas yang harus di selesaikan dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Penelitian terdahulu oleh Nabawi (2019), Sanorsa (2020), dan Kharie (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Rolos (2018), Irfani (2019), Pramudia (2019), Novi dkk (2018) dan Prawira (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Solehah (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan . Berbeda dengan Ahmad Taroreh (2019) dan Nabawi (2019) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni stres kerja. Menurut (Robins,2018) stres adalah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang ,tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diharuskan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres sendiri tidak pasti buruk meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif stres juga memiliki nilai positif dari sudut pandang organisasi manajemen mungkin tidak peduli ketika ketika karyawan mengalami tingkat stres yang rendah hingga menengah. Penelitian terdahulu Effendy dkk (2019), dan Santoso (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain Simatupang dkk (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh positif signifikan. Berbeda dengan Prasetyo (2020), Prawira (2029) dan Sandiartha (2020) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ahmad (2019) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Menurut Sedamaryati (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Penelitian terdahulu Candana dkk (2018) dan Cholison (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan.

Berbeda dari Putri (2019) dan Santoso (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Tangkawang (2019), Yantika (2018), Candana (2018), dan Athar (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dari Sitohang (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja yakni disiplin. Disiplin merupakan suatu fungsi yang kooperatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai nantinya (Hasibuan,2017). Penelitian terdahulu dari Endang dkk (2019), Ekhsan (2019), Yantika dkk, (2018), Wahyudi (2019) dan Oktrima (2019) menyatakan kedisiplinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Prasetyo dkk, (2019) dan Mashudi Imran dkk (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian dari Harahap (2020) dan Firtayasa (2020) bahwasannya kedisiplinan kerja berpengaruh positif tidak signifikan. Berbeda dari Santoso (2019) dan Wahyudi (2019) kedisiplinan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya berbeda-beda maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian pengembangan atau penelitian replika dari penelitian Ahmad dan Taroreh (2019) dengan variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan menambah variabel disiplin dari penelitian Aisanti (2019) sehingga penelitian berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja, Stres kerja dan Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu ?
5. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu ?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian yang akan dilakukan, peneliti memiliki batasan masalah dalam penelitian yang akan dijalankan. Maka dari itu batasan masalah ini akan sangat membantu dan menentukan fokus apa yang akan diteliti. Dengan adanya batasan masalah maka peneliti hanya akan melakukan penelitian sesuai atau berkaitan dengan judul yakni “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu”.

Batasan masalah yang telah dipilih ini sesuai atau berkaitan dengan rumusan masalah yang telah dibuat atau diangkat serta fenomena-fenomena yang sedang terjadi pada tempat penelitian saja, tidak memperlebar atau jauh dari apa yang seharusnya diteliti.

D. Tujuan Masalah

Terdapat tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yakni antara lain :

1. Untuk mengetahui Beban Kerja, Stres Kerja Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
2. Untuk mengetahui Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
3. Untuk mengetahui Stres Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
5. Untuk mengetahui Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka dari itu penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi banyak pihak. Adapun manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat memiliki manfaat yakni sumbangan pemikiran mengenai beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja erhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain :

a. Bagi instansi

Sebagai kegiatan tindak lanjut untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat membuat karyawan mempunyai kinerja yang optimal dan sebagai acuan pengetahuan dalam meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

b. Bagi Akademisi

Untuk mengubah acuan referensi ilmiah dan memperbanyak ilmu yang ada kaitannya dengan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu