

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu maka organisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing. Agar memiliki keunggulan dalam bersaing salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi tersebut harus dapat di manfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggungjawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Benardin dan Russel (2003) kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Maurits (2011) mengatakan bahwa shift kerja adalah pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja pagi dan siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Kroemer (1994) dalam Supomo (2014) menerangkan bahwa dengan semakin berkembangnya industrialisasi, model bekerja sepanjang hari yaitu selama 24 jam sangat umum, yaitu dibagi menjadi 2 shift masing-masing siang dan malam 12 jam atau dibagi menjadi 3 shift pagi, siang, malam masing-masing 8 jam. Berkenaan dengan hal ini beberapa penelitian di Amerika maupun di Eropa menyebutkan bahwa shift kerja memiliki pengaruh pada pekerja (Tayyari dan Smith 1997) dalam Supomo (2014) termasuk tingkat kesalahan ketelitian dan tingkat kecelakaan. Pada penelitian tersebut menyebutkan bahwa dalam pembagian shift kerja harus memperhatikan kombinasi dari tipe pekerja. Sebab pekerjaan lebih efektif dilakukan pada waktu pagi hari daripada malam hari. Hal ini juga di terapkan oleh beberapa rumah sakit yang terdapat di Kabupaten

Banyumas salah satunya Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang yang terletak di Jalan Raya Pancasan-Ajibarang.

RSUD Ajibarang merupakan rumah sakit milik Pemda Banyumas yang memiliki layanan 1. Pelayanan IGD 24 jam, 2. Pelayanan Poliklinik Rawat Jalan, terdiri dari pelayanan poliklinik (penyakit dalam, Obsgyn, Anak, Bedah, Saraf, Mata, THT, Paru, Gigi, Fisioterapi), 3. Pelayanan Rawat Inap, terdiri dari (kelas 1b, 2c,3d). Pelayanan ICU, 4. Pelayanan penunjang terdiri dari (pelayanan persalinan, pelayanan anestesi, pelayanan radiologi, pelayanan laboratorium, pelayanan farmasi, pelayanan *perinatology*, pelayanan gizi, pelayanan rekam medis, pelayanan Pemulasaran Jenazah, pelayanan Ambulance. Untuk Layanan Unit Gawat Darurat siap menerima dan melayani pasien 24 jam. Dengan adanya pelayanan pasien 24 jam Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang menerapkan sistem shift pada karyawannya. Shift tersebut dibagi menjadi 3 shift yaitu pagi pukul 07.15-14.15, sore 14.00-21.00 sedangkan malam pukul 21.00-07.15 hari berikutnya terdapat libur satu hari untuk pegawai yang telah melakukan shift malam. Berdasarkan wawancara yang saya lakukan pada November 2019 kepada pegawai RSUD Ajibarang terdapat masalah yang dialami pegawai terutama shift malam sangat mungkin mengantuk, capek karena jam biologis manusia biasanya tidur pada pukul 21.00 sampai 06.00 hari berikutnya. Perawat shift malam mengatakan bahwa shift malam lebih banyak mengalami kelelahan karena shift malam jauh lebih berat dikarenakan jam kerja yang jauh lebih panjang dengan jumlah perawat yang bertugas lebih sedikit daripada shift pagi sehingga dampaknya waktu malam hari seharusnya digunakan untuk istirahat tetapi pada

shift malam di gunakan untuk bekerja sehingga menjadi pemicu adanya stres kerja.

Di samping adanya sistem shift kerja yang diterapkan di rumah sakit, juga perlu menciptakan adanya kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan kerja di pegawai di RSUD baik seperti aman dan adanya kesempatan untuk berkembang. pengertian yang dikemukakan oleh Cascio, hal tersebut dikarenakan Cascio dipandang sebagai pelopor dari perkembangan kualitas kehidupan kerja (QWL) atau *Quality of work life*. Menurut Cascio (2006) dalam (Nugraheni, 2018) kualitas kehidupan kerja (QWL) dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) merupakan sekumpulan keadaan dan juga praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah memperkaya jenis pekerjaan, kebijakan promosi dari dalam, manajer sumberdaya manusia yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sementara pandangan yang kedua mengartikan QWL sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Selain shift kerja dan kualitas kehidupan kerja kepuasan kerja seseorang juga sangat penting dalam kinerja sebuah organisasi perusahaan. Menurut Robbins (2008) dalam (Hamid & Hazriyanto, 2019) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja yang dilakukan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja Setiap karyawan harus memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam

melaksanakan aktivitas perusahaan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi dan dibiaya yang dikeluarkan bisa lebih kecil dan sebagainya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu atau tim maka para karyawan akan senantiasa berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik dan membuat para karyawan mudah menyerah dalam menghadapi masalah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pabisa (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara shift kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada November 2019 dengan 12 karyawan RSUD Ajibarang yang bekerja menggunakan system shift menyebutkan bahwa apabila mendapat shift malam kinerja karyawan akan menurun karena shift kerja malam dapat mengurangi kemampuan kerja, meningkatnya kesalahan dan, menghambat hubungan sosial dan keluarga, serta terganggunya waktu tidur.

Selain shift kerja penelitian kualitas kehidupan kerja juga memiliki perbedaan penelitian. Seperti penelitian di lakukan oleh Yusuf dkk (2016) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astrianditya (2016) kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain shift kerja dan kualitas kehidupan kerja kepuasan kerja juga memiliki perbedaan hasil penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan. Namun berbeda dengan

penelitian (Kristine, 2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena faktor *self-esteem*. Sehingga dari hasil penelitian tersebut masih terdapat perbedaan sehingga masih perlu adanya penelitian lanjutan. Oleh Karena itu saya melakukan penelitian pengembangan dengan menambahkan satu variabel Independen.

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Ristanti dan Jihan dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada adanya penambahan variabel baru yakni shift kerja. Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Shift Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan shift kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan ini dibatasi oleh objek penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang, dengan kriteria responden ini hanya pegawai yang menggunakan sistem shift di RSUD Ajibarang. Pada penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel independen (shift kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh shift kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang
2. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang adanya pengaruh shift kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ajibarang.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Perusahaan (RSUD Ajibarang)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan dan memberikan kemajuan lebih baik tentang pengaruh shift kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan pengaruh shift kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi referensi bagi masyarakat luas pada umumnya serta penulis khususnya.