

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola individu secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi – pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2017).

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dan kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit diharuskan melakukan peningkatan kinerja karyawan secara maksimal sehingga membentuk pelayanan yang memuaskan (Hasnah & Asyari, 2022).

Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang berada di Jln. Jenderal Sudirman Dusun V, Randudongkal, Kec. Randudongkal, Pemalang. Rumah Sakit Mardhatillah Muhammadiyah yang berdiri pada tahun 1999

merupakan rumah sakit rujukan Pemerintah Daerah untuk menangani penyakit TBC, bedah jantung dan lain-lain sehingga banyak dikunjungi oleh pasien. Saat ini perkembangan rumah sakit terus meningkat dari tahun ke tahun, dari 10 tempat tidur sampai saat ini sudah mencapai 82 tempat tidur pada tahun 2019 serta tenaga dokter spesialis yang awalnya hanya 2 orang bertambah menjadi 9 dokter spesialis dan 9 dokter umum serta menjalin kerja sama dengan beberapa asuransi seperti BPJS, Jasa Raharja, BPJS Ketenagakerjaan dan lain – lain (rsmardhatillah.com).

Kinerja karyawan menurut Busro (2018) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja menurut Sinambela (2016) merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja berfokus pada proses yang mana pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan – penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi oleh Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Beban kerja, Beban kerja merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan pekerjaan ditempat kerja. Ketika Beban kerja diberikan terlalu berlebihan, Kinerja karyawan dapat menurun. Keadaan ini dapat terjadi akibat kegagalan karyawan dalam melakukan tugasnya karena kemampuan dan keterampilannya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan Beban kerja yang telalu tinggi. Peningkatan Kinerja karyawan tidak terlepas dari kesesuaian pemberian Beban kerja karena hal tersebut erat kaitannya dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kapasitas karyawan dalam menerima tingkatan Beban kerja pasti berbeda-beda. Pemberian Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Adisti dkk., 2024).

Berdasarkan wawancara dengan Isnaeni, S.Sos pada tanggal 7 Januari 2024 mengenai variabel Beban kerja yang ada di RS Muhammadiyah Mardhatillah yaitu karyawan memiliki Beban kerja masing-masing menggunakan analisa Beban kerja yang memiliki regulasi tersendiri. Penerapan regulasi ini bertujuan untuk memastikan distribusi tugas yang proporsional sehingga kualitas pelayanan kepada pasien tetap terjaga secara optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah & Zaman (2024), Adisti dkk., (2024), Firjatullah dkk., (2023), Nurhandayani (2022), Norawati dkk., (2021), dan Sofiana (2020) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Onsardi & Riastami (2023), Rahman dkk., (2022)

dan Saputra & Marlius (2024) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Beban kerja terhadap Kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Maka alasan ini membuat banyak perusahaan/organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan. Kompensasi juga merupakan suatu hal yang penting untuk karyawan karena sebagai dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan tenaga yang dituangkan dalam surat kontrak kerja. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Semakin tinggi Kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawannya (Adisti dkk., 2024).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah & Zaman (2024), Adisti dkk., (2024), Alfiansyah (2021), Dahlila & Frinaldi (2021), dan Rahman dkk., (2022) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina (2022) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Isnaeni, S.Sos pada tanggal 7 Januari 2024 mengenai variabel Kompensasi yaitu karyawan memiliki sistem Kompensasi sesuai regulasi serta dilengkapi dengan tunjangan – tunjangan yang mendukung. Adanya skema Kompensasi dan tunjangan yang memadai ini diharapkan dapat memacu motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi rumah sakit.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Estiana dkk., 2023). Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan Lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik diantaranya tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kantor yang bersih, ventilasi udara yang baik, penerangan cahaya yang cukup) serta lingkungan non fisik diantaranya suasana kerja karyawan dan hubungan antarsesama karyawan atau dengan pimpinan. Dengan fasilitas yang menunjang aktivitas karyawan maka Kinerja karyawan akan baik karena didukung dengan fasilitas karyawan tersebut sehingga karyawan terdorong dalam melaksanakan tanggung jawab yang memiliki pengaruh kinerja masing – masing karyawan (Estiana dkk., 2023).

Berdasarkan wawancara dengan Isnaeni, S.Sos pada tanggal 7 Januari 2024 terkait kondisi Lingkungan kerja di RS Muhammadiyah Mardhatillah, ditemukan adanya kendala pada aspek fisik, di mana beberapa area vital seperti ruang tunggu dan apotek belum dilengkapi fasilitas pendingin ruangan (AC) serta ketersediaan peralatan medis yang masih terbatas. Keterbatasan fasilitas ini

menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif, sehingga tenaga medis rentan mengalami ketidaknyamanan dan kejenuhan kerja (*boredom*). Kondisi psikologis tersebut jika tidak segera ditangani dikhawatirkan akan berdampak langsung pada penurunan fokus dan kualitas kinerja tenaga medis dalam melayani pasien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah & Zaman (2024), Estiana dkk., (2023), Firjatullah dkk., (2023), Kusmiyatun & Sonny (2021) dan Norawati dkk., (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan dkk., (2021), Nurhandayani (2022) serta Rahayu & Rushadiyati (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja, Disiplin kerja merupakan hal yang membuat individu menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan tersebut dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari Disiplin kerja adalah untuk dapat memelihara karyawan terhadap peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan besarnya tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga memiliki tujuan untuk meningkatkan Kinerja karyawan serta memberikan dampak yang positif dalam suasana kerja sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Maka dari

itu perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Adinda dkk., 2023).

Berdasarkan wawancara dengan Isnaeni, S.Sos pada tanggal 7 Januari 2024 terkait variabel Disiplin kerja di RS Muhammadiyah Mardhatillah, teridentifikasi adanya indikasi indisipliner, di mana masih ditemukan karyawan yang datang terlambat serta memperlihatkan penurunan semangat kerja saat melaksanakan tugas. Perilaku kerja yang kurang produktif dan ketidaktepatan waktu ini perlu segera dievaluasi karena berpotensi mengganggu efisiensi operasional dan menghambat standar pelayanan prima yang seharusnya diterapkan rumah sakit.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Sasana (2022), Adinda dkk., (2023), Andayani (2020), Estiana dkk., (2023), Harahap & Tirtayasa (2020), Kusmiyatun & Sonny (2021), Marlius & Pebrina (2022) dan Rahman dkk., (2022), menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan dkk., (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah & Zaman (2024) dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel Beban kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, kemudian peneliti menambahkan variabel Disiplin kerja dari penelitian Arifin & Sasana (2022) karena dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel Disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, yaitu karyawan paramedis di Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paramedis pada Rumah Sakit Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk mendapatkan gambaran secara jelas mengenai pokok permasalahan yang nantinya akan digunakan sebagai pedoman pembahasan lebih lanjut, maka perumusan masalah yang diambil sebagai berikut:

1. Apakah Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah?

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan dari pokok permasalahan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian menggunakan variabel Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025.
3. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah Pematang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Beban kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Kompensasi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.

4. Untuk menganalisis dan mengetahui Disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung pada pihak-pihak yang berkepentingan, adapun manfaat penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan yang bermanfaat sebagai sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Pimpinan RS Muhammadiyah Mardhatillah Pemalang

Penelitian dapat memberikan saran dan informasi yang berguna tentang Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan Kinerja karyawan paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.

- b. Karyawan Paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah

Untuk menambah informasi tentang Beban kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan paramedis RS Muhammadiyah Mardhatillah.

c. Peneliti Selanjutnya

Menambah pengetahuan dan wawasan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan referensi perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

