

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi tidak terkecuali rumah sakit. Kinerja karyawan yang kurang dapat dipicu oleh beberapa factor diantaranya adalah kurangnya kompensasi dan beban kerja yang berlebihan (Hasnah & Asyari, 2022)

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan, dapun masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di RSUD. Genteng ini terlihat dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap pengunjung, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan pasien. Kurangnya kinerja karyawan RSUD. Genteng kemungkinan disebabkan oleh beberapa factor seperti : 1. Kompensasi kerja rendah 2. Beban kerja tinggi sehingga karyawan merangkap pekerjaan 3. Kinerja Karyawan menurun. Berikut adalah kebutuhan karyawan dan realisasi di RSUD. Genteng:

Tabel 1.1 Analisa kebutuhan dan realisasi tenaga kesehatan RSUD. Genteng 2024

No	Profesi	Kebutuhan	Realisasi
1	Dokter Spesialis	36	32
2	Dokter Umum	15	15
3	Perawat	184	160
4	Bidan	34	34
5	Apoteker	7	8
6	Asisten Apoteker	23	21
7	Laboratorium	17	16
8	Radiologi	9	8

Sumber: Data Kepegawaian RSUD. Genteng tahun 2024

Di samping itu, masih ada beberapa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki, sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Beberapa yang rangkap jabatan di RSUD. Genteng diantaranya adalah Apoteker merangkap sebagai ketua SPI (satuan pengawas internal), Pptk laporan dan mengolah data remunerasi .Dokter spesialis jantung merangkap ketua PPRA. Dokter umum merangkap ketua komite mutu, JKN, Verikiatir BPJS. Perawat selain memberikan pelayanan juga merangkap administrasi ruangan. Komite kepegawaian merangkap tim inovasi .koordinator lapangan perawatan. Petugas lab sebagian merangkap administrasi PPTK. Belum dilaksanakannya job description yang sudah dibuat secara maksimal oleh karyawan rumah sakit akan berdampak pada hasil penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit. Perlu dilakukan upaya untuk memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai job description yang sudah ditetapkan.

Hal tersebut disebabkan karena adanya beban kerja yang ada di RSUD. Genteng yaitu semua pegawai medis merangkap pekerjaan yang tidak seharusnya mereka kerjakan atau merangkap pekerjaan yang lainnya, misalnya pegawai Medis bisa merangkap sebagai Customer Service dan lain sebagainya. Dengan ini pelimpahan tugas dan tanggung jawab pegawai medis menjadi bertambah tidak sesuai dengan job desk yang di berikan oleh perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkat produktivitas kerja karyawan.

Hal ini akan berimbas pada meningkatnya beban kerja sehingga menyebabkan karyawan mengalami stres dan tidak menutup kemungkinan terjadinya human eror. Selain permasalahan tersebut, permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres adalah keterbatasan sumber daya manusia. Dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga yang memadai (Oetelaar et al, 2016). Penilaian beban kerja karyawan bertujuan untuk mengetahui kebutuhan kuantitas dan kualitas karyawan yang dibutuhkan sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi pada karyawan dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menurunkan kualitas layanan. Beban kerja dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, karena untuk memberikan posisi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan harus mematuhi aturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus

mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan, tetapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan situasi karyawan dan kinerja yang mereka miliki agar tujuan perusahaan tercapai (Saefudin & Wahyuningsih, 2018).

Menurut Wibowo (2019) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2019).

Kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2017) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan (Abdullah, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan.

Kinerja yang baik dari pegawai sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak organisasi atau instansi terhadap pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara pegawai, satu di antaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

Rumah sakit terus berusaha meningkatkan kinerja internal dengan maksimal, yang berarti bahwa perusahaan wajib memahami motivasi karyawan untuk bekerja yang membuat kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. (Mansoor, 2017) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal.

Menurut (Ni'am dkk, 2018) perusahaan melakukan beberapa strategi agar karyawan tetap berantusias yakni dengan menetapkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan wajar bagi karyawan atas prestasi kerja yang mereka capai, sebab karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus mereka penuhi dan keinginan yang berbeda dari masing-masing karyawan. Keperluan dan berbagai keinginan inilah yang memotivasi seorang karyawan untuk bekerja, maka demikian perusahaan memberikan kompensasi harus adil dan harus dikelola dengan baik, sehingga kedua belah pihak dapat menerimanya dengan baik.

Kompensasi yang diberikan dengan tepat dengan kesepakatan yang sudah dilakukan oleh pegawai dan organisasi, akan membangun ikatan kerjasama guna memaksimalkan hasil kinerjanya. Dilihat dari besarnya kompensasi yang diterima karyawan setelah menunjukkan kinerjanya akan merangsang antusiasme karyawan supaya dapat bekerja dengan baik kedepannya, supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja akan turun. Dengan kata lain karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup para pegawai kedepannya.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong

dilakukannya sesuatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan. Motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia karena hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dengan yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk dapat memotivasi karyawan agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Untuk mencapai tujuan RSUD. Genteng dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat, tepat dan prima maka diharapkan semangat kinerja karyawan di RRSUD. Genteng dapat terus meningkat karena Kinerja (Performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Genteng”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian yang akan dibahas adalah apakah ada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD. Genteng?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Genteng.

1.3.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Genteng
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Genteng
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Genteng.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia karyawan medis di RSUD. Genteng
 - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi beban kerja RSUD. Genteng.

- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan kompensasi yang sesuai oleh karyawan di RSUD. Genteng
2. Manfaat praktis Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :
 1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak RSUD. Genteng dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan beban kerja dan kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
 2. Bagi Peneliti

Dapat memperdalam pengetahuan penulis tentang masalah yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 3. Bagi peneliti lain

Sebagai sumber informasi dan bahan referensi yang dapat dijadikan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan beban kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, ada beberapa penelitian sejenis yang berjudul

“Hubungan kompensasi dan beban kerja dengan kinerja karyawan”,

diantaranya adalah:

Tabel 1.2 Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Juanita dkk (2024)</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi	Metode kuantitatif deskriptif dengan	Populasi sebanyak 74 orang dengan sampel sebanyak 63 diambil secara acak (simple random sampling)	Kompensasi, beban kerja, kinerja karyawan	Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai 0,079 > 0,05, Hasil uji mediasi untuk beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai 0,108 > 0,05. R Square adjusted untuk kinerja adalah 0,542 dan R Square adjusted stres kerja adalah 0,409.
<i>Syardiansah (2022)</i>	Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap	Penelitian dengan menggunakan desain cross sectional	Populasi berjumlah 103 orang, Sampel berjumlah 83.	Kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, kinerja	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

	kinerja karyawan				beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang
<i>Husin, dkk (2021)</i>	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan	Metode penelitian Deskriptif Analitik	Jumlah populasi 108 orang dengan sampel adalah 30 orang	Beban kerja, kompensasi, kinerja pegawai	Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan

					kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
<i>Alfian, (2023)</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok	Metode penelitian Deskriptif Analitik	Populasi 50 orang dan sampel 50 orang	Kompensasi, beban kerja dan kinerja	Santunan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tarok Lubuk. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tarok Lubuk. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi diterima, dan beban kerja ditolak.
<i>Norfriadi (2023)</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada J&T Pekanbaru)	Metode penelitian Deskriptif Analitik	Populasi penelitian 68 orang dan sampel 68 orang	Kompensasi, beban kerja, kinerja	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.