

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lain. Sistem pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan atau keberlangsungan dalam suatu perusahaan. Organisasi harus bertindak antisipatif salah satunya dengan cara beradaptasi terhadap perubahan-perubahan tersebut dan melakukan efisiensi serta efektivitas operasional kerja sehingga hasil kerja dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Untuk mendapatkan hasil yang baik, salah satunya harus didukung oleh Sumber Daya Manusia berkualitas dan memiliki keunggulan kompetitif, yaitu *multiskilling knowledge* yang menjadi kekuatan bagi organisasi untuk menghadapi tantangan usaha (Kasmiruddin, 2014:35).

Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut (Mangkunegara dalam Mulyadi, 2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan, bukan hanya terdapat

pada bahan mentah, alat-alat kerja dan uang saja tetapi juga menyangkut kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi dari para pegawai akan berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Seseorang dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai tujuan atau sasaran dengan standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain ini akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik.

Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk di dalamnya faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang baik. Berikut adalah tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tahun 2018 Pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Tabel 1.1
Capaian IKU Tahun 2018

INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET	TINGKAT CAPAIAN
1	2	3	4
Rata-rata lama pasien dirawat	hari	3	4
Persentase pelayanan terhadap pasien keluar miskin yang datang ke Rumah Sakit	%	100	100
Angka kematian tiap 1000 pasien keluar	/mill	10/1000	14/1000

Akreditasi Rumah Sakit	%	50%	50%
------------------------	---	-----	-----

Sumber : RSUD Kab. Kep. Mentawai Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa Rata-rata lama pasien dirawat Tingkat Keparahan penerima pelayanan kesehatan yang masuk pada RSUD masuk dalam kategori parah, bahkan dignosa sekunder banyak mempengaruhi diagnosa utama yang berkaitan dengan panjangnya lama perawatan. Persentase pelayanan terhadap pasien keluar miskin yang datang ke Rumah Sakit Pemberian pelayanan kesehatan di RSUD dilakukan tanpa membedakan status dan golongan , ini terbukti dari 6 Lembar SKTM yang dijukan oleh pasien/ keluarga pasien sebagai kelengkapan administrasi bagi pasien / keluarga yg tidak mampu. Dan Jika dikumpulkan jumlah SKTM ini bernilai Rp. 34.199.200,00 (tiga puluh empat juta seratus sembilan puluh sembilan ribu dua ratus rupiah). Angka kematian tiap 1000 pasien keluar Tingkat kesadaran kesehatan dan sosial buaya pada masyarakat kita masih rendah. Masyarakat kita akan ke Rumah sakit , jika sakitnya parah, baru mau ke RS. Akreditasi Rumah Sakit Belum Tervaluasi dikarena saat pengusulan anggaran perubahan Tahun 2018, KARS belum memberitahunkan jumlah nominal yang harus di siapkan. Pada Tahun 2019 akan Kreditasi RS akan dievaluasi kembali.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, karyawan dapat menentukan karir individunya. Karena menurut **(Rahman, 2013:77)** karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Karyawan yang mempunyai pengalaman cukup banyak yang di dapat oleh karyawan itu secara pribadi dan juga bekerja dengan sepenuh hati dapat dianggap sebagai cermin motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Adanya pengalaman kerja yang memadai, maka keterampilan karyawan akan dapat meningkat yang kemudian dapat pula menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan.

Selain dari karakteristik individu, faktor beban kerja juga merupakan faktor penting bagi kinerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja serta frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut **(Utomo, 2013)** beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Mengemukakan bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam kinerja. Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **(Diana, 2013:67)** faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Menurut **(Niseminto dalam Nuraini, 2013:97)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut penelitian **(Putri, 2016)** yang berjudul “Pengaruh karakteristik individu dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada asuransi jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember”. Hasil analisis membuktikan bahwa karakteristik individu dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Nuriani, 2014)** mengatakan secara parsial dan signifikan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari

variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel beban kerja. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres kerja.

Menurut penelitian (**Razak, dkk 2015**) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Hasil analisis membuktikan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari keterangan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perbedaan karakteristik antar individu dalam menyelesaikan masalah dalam suatu kelompok kerja
2. Beban kerja pada RSUD kabupaten kepulauan mentawai masih tinggi
3. Kurangnya rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja
4. Motivasi kerja pegawai dari atasan masih kurang.
5. Kurangnya disiplin kerja sehingga kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan.
6. Tingginya stres kerja dan tuntutan kerja pada pegawai berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

7. Lingkungan kerja yang kurang memadai.
8. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai RSUD kabupaten kepulauan mentawai.
9. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai RSUD kabupaten kepulauan mentawai belum sesuai dengan harapan pegawai.
10. Komunikasi antar pegawai RSUD kabupaten kepulauan mentawai belum sepenuhnya terjalin dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Dalam kajian teori begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan terfokusnya penelitian ini, agar lebih terarah maka penulis membatasi masalah pada pengaruh karakteristik individu (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat, studi kasus pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai?

4. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan maupun bagi kalangan akademisi. Kegunaan penelitian dibedakan menjadi dua bentuk manfaat yaitu :

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu serta

dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan tema sejenis.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi pimpinan RSUD Kabupaten Kepulauan Mentawai dalam menentukan kebijakan meningkatkan kinerja pegawai melalui program pemberian reward ataupun bentuk lain. Juga bermanfaat bagi organisasi publik lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.