

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada masa global yang disertai modernisasi menyebabkan begitu banyak perkembangan dan kemajuan di segala aspek kehidupan yang mendorong peningkatan daya saing, utamanya untuk mendapatkan reputasi dan menjaga “*good will of the governance*” mereka memilih sumber daya terbaik, karena sumber daya sebagai penyokong dan pondasi yang kuat dalam mewujudkan target yang diharapkan dalam setiap perusahaan. Studi mengenai pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi begitu familiar akhir-akhir ini. Menurut Wahyudi Dkk, (2019) mengatakan bahwa pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.

Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (*performance*). Sebagaimana istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia namun terkait dengan penelitian Musadieg, Dkk. (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja pada kinerja sumberdaya manusia. Sedangkan pada penelitian Muh Nur, Dkk (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya Wahyudi Dkk, (2019) menemukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan Aurelia dan Hunik (2019) menemukan bahwa beban kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *research gap* didapati maka munculah pertanyaan kritis mengenai apa yang harus dilakukan agar motivasi kerja dapat meningkatkan

kinerja sumberdaya manusia, dan beban kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumberdaya manusia.

Tujuan dari studi ini secara teoritis adalah untuk menutup *research gap* yang ada pada penelitian terdahulu melalui pemberian variabel mediasi, yaitu disiplin kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan juga memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Keberadaan motivasi kerja dapat memudahkan kinerja karyawan maka dengan adanya mediasi dari disiplin kerja diharapkan motivasi kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan akan semakin kuat pengaruhnya jika dimediasi dengan disiplin kerja. Maka motivasi kerja dan beban kerja melalui disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepentingan peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan di bidang kesehatan juga sangat diperlukan terutama pada Rumah Sakit, karena membutuhkan kinerja yang siap sedia kapanpun dengan kondisi beban kerja di Rumah Sakit yang tiada henti. Salah satunya adalah Rumah Sakit Umum Daerah Jendral Ahmad Yani Kota Metro yang selalu memperhatikan dan mempertahankan unit-unit kerja didalamnya dapat memberikan yang terbaik hingga mendapatkan Akreditasi Kars Paripurna pada tahun 2023 melalui atas sinergi dan kinerja yang dimilikinya. Beban kerja di Rumah Sakit memang menjadi bagian yang tak terlepas sebagai tantangan karyawan sebab sebagai Rumah Sakit Umum Daerah yang selalu penuh pasien setiap harinya karyawan harus memiliki performa yang selalu baik meskipun bekerja dengan sistem *shift* kapanpun karyawan harus siap sedia. Salah satu bagian yang selalu sibuk di RSUD Jendral Ahmad Yani adalah bagian Gizi mengingat kebutuhan pasien akan tenaga ahli gizi juga cukup tinggi. Permasalahan yang ditemui dilapangan adalah dengan beban kerja yang lebih berat terkadang motivasi kerja karyawan juga sering mengalami fluktuasi sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja dan juga kinerja secara keseluruhan. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan pada bagian gizi peneliti melakukan presurvey dengan menanyakan seberapa sering terlambat masuk kerja kepada 10 karyawan dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Tingkat Disiplin Kerja Melalui Ketepatan Waktu Kerja Karyawan

Berdasarkan diagram tersebut dapat dilihat bahwa lebih dari separuh respon menjawab sering terlambat. Berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa keterlambatan ini umumnya terjadi karena jarak rumah, jam kerja pada jadwal padat lalu lintas, hingga kelelahan sebab *overshifting* atau setelah jaga malam dan harus masuk di pagi hari. Keterlambatan sebelum 15 menit masih dapat ditolerir sebab memang keadaannya terkadang karyawan mendapatkan lembur atau *overshifting* sehingga keterlambatan masih dapat ditolerir. Namun apabila ada karyawan dengan keterlambatan tanpa sebab yang tepat hal seperti ini ditakutkan disebabkan karena menurunnya motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul skripsi yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan DISIPLIN Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Gizi RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro”**.

B. Idenifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka diidentifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian adalah :

1. Banyaknya tanggung jawab melebihi batas kemampuan sehingga beban karyawan menjadi lebih berat.

2. Kurangnya kesadaran disiplin waktu karyawan sehingga karyawan datang terlambat.
3. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan..

C. Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bersifat Teoritis :
Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek-aspek sumber daya manusia.
2. Bersifat Praktis :
 - a) Bagi Karyawan RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan

dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

b) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas dan penelitian lebih mengarah maka peneliti memberikan batasan dan ruang lingkup dari penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Terbatasnya periode penelitian yang digunakan.
2. Terdapat banyak elemen yang menjadi faktor penentu kinerja karyawan di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro, sedangkan dalam penelitian ini subjek yang diteliti hanya mengarah kepada motivasi kerja, beban kerja disiplin kerja dan kinerja karyawan.
3. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian gizi di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro.

G. Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini digunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang Penelitian, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup serta Sistematika Penelitian.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, kerangka pemikiran, hasil penelitian yang relevan dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis Penelitian, Objek dan Lokasi Penelitian, Metode Penelitian (Operasional Variabel, Populasi dan Sampel), Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi tempat penelitian, analisis data, serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan serta saran, yang merupakan bab akhir dari penelitian.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN