

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dilihat dari ketatnya di era persaingan ini, setiap perusahaan berusaha menekankan karyawannya guna mampu bekerja lebih produktif karena perusahaan dituntut agar dapat menaikkan daya saingnya demi kelangsungan hidup perusahaan, tetapi setiap pemahaman dari karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, maka dari itu perusahaan mengukur cara kerja karyawan dengan berdasarkan kinerja karyawan dan berusaha meningkatkan kemampuan karyawan berdasarkan standar perusahaan tersebut. Karyawan harus menunjukkan kinerja yang optimal, karena kualitas kinerja karyawan memiliki dampak yang besar pada keseluruhan kinerja perusahaan. Terjadi banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan ke perusahaan pesaing karena perusahaan sendiri tidak mampu memberi motivasi karyawan untuk bertahan di perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan guna untuk mencapai kemajuan, berkembang dengan pesat dan memberikan keunggulan dari pesaing lain dalam persaingan bisnis. Perekrutan sumber daya manusia yang cerdas dan terampil dikarenakan kurangnya perusahaan dalam mendengarkan harapan karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2013:11). Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Beban kerja adalah upaya yang harus dihasilkan agar dapat memuaskan keseluruhan permintaan tugas yang diberikan kepada pekerja (Purbasari & Purnomo, 2019: 124). 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 yang harus dicapai dapat dengan mudah diimplementasikan. Perusahaan harus dapat membagi beban kerja masing-masing karyawan berdasarkan bidangnya karena karyawan masing-masing memiliki perbedaan pemahaman dan *skill* dalam bekerja. Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dapat membuat karyawan kehilangan motivasi saat bekerja sehingga pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan. Pentingnya beban kerja dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai

berdasarkan *skill* karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Perusahaan terus berusaha meningkatkan kinerja internal dengan maksimal, yang berarti bahwa perusahaan wajib memahami motivasi karyawan untuk bekerja yang membuat kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Motivasi yang optima selaras dengan kinerja karyawan yang terus meningkat, yang bermaksud bahwa motivasi yang meningkat berkenaan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang dimiliki atau terdapat pada setiap orang saat melakukan suatu kegiatan, karena itu, setiap orang mau bekerja dan beraktifitas dalam kemampuan dan potensi mereka sendiri guna memenuhi maksud dilakukannya kegiatan tersebut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017: 10). Suatu manajemen dapat memahami dan memberikan motivasi dengan baik, maka perusahaan akan memperoleh kinerja karyawan yang optimal berdasarkan beban kerjanya

Permasalahan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik dapat ditemukan dari kinerja karyawan yang terlihat menurun, ini terjadi karena perusahaan kurang meningkatkan kompetensi dan memberi motivasi kepada karyawan seperti memberikan penghargaan atau kesempatan untuk berpromosi bagi mereka yang dapat melakukan tugas dengan baik dan memiliki efisiensi waktu dan minimnya pendorong terutama dari rekan-rekan sekerja saat menyelesaikan hal-hal yang menjadi tugasnya dimana tujuannya adalah supaya pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat karena pekerjaan dilakukan dan diselesaikan bersama-sama. Dengan ditemukannya beberapa

masalah di atas, maka peneliti ingin menelaah tentang pengaruh yang dihasilkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka untuk memberikan motivasi kepada karyawan berdasarkan beban kerja yang dimiliki. Kinerja yang tinggi dapat dilihat dari kerajinan karyawan untuk hadir tepat waktu setiap hari.

Perusahaan juga harus mengetahui yang menjadi beban dari masing-masing karyawan berdasarkan bidang kerjanya. Permasalahan beban kerja yang dimiliki juga akan berbeda. Pada Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik, karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan posisi masing-masing yang ditempati saat ini. Tugas karyawan cenderung sudah tidak lagi sesuai dengan *job description* dalam perjanjian kontrak kerja dan karyawan harus melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh bagian lain. Kurangnya karyawan dan pekerjaan yang banyak sehingga karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja dan akhirnya mereka akan bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan. Karyawan yang bersifat pasif dapat menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Pentingnya beban kerja dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai dengan kemampuan karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT INSTALASI BEDAH SENTRAL RSUD IBNU SINA GRESIK”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu:

1. Apakah kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik ?
2. Apakah beban kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik ?
3. Apakah motivasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik ?
4. Apakah kompetensi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Peneliti meneliti dalam ruang lingkup secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.
2. Penelitian ini bertempat di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.
3. Peneliti hanya meneliti karyawan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Teoritis**

Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara jelas mengenai teori pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Serta dapat memberikan pengetahuan kepada penulis untuk memahami pengaruh dan tujuan dari setiap variabel yang akan diteliti oleh penulis.

### **1.5.2 Praktis**

Menurut Sugiyono (2019:129) manfaat penelitian bersifat praktis adalah manfaat untuk memecahkan masalah.

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan untuk lebih memahami tentang pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Gresik

Dapat digunakan sebagai referensi tugas akhir di bidang ekonomi khususnya berkaitan dengan hal pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai referensi utamanya dalam pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Unit Instalasi Bedah Sentral RSUD IBNU SINA Gresik.