

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memberdayakan sumber daya manusia yang unggul dapat diolah dengan tertib dan sistematis untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja. Di era yang sangat berkembang saat ini perusahaan/instansi harus sangat ketat dalam memilih sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas, kualifikasi, dan kualitas berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan/instansi. Kinerja pegawai dapat berpengaruh pada sebagian hal seperti etos kerja dan beban kerja dalam sebuah pekerjaan.

Ketidakstabilan kinerja pegawai, seperti beban kerja karyawan harus bekerja dibawah tekanan waktu untuk mengejar target. Di sisi lain etos kerja merupakan faktor yang diungkapkan melalui tindakan atau sikap dasar yang diemban pegawai untuk penilaian dalam sebuah pekerjaan sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan yang dijalani sehingga memengaruhi tindakan pekerjaannya pada sebuah organisasi. Dengan etos kerja tinggi diharapkan kinerja dari para pegawai semakin meningkat dan dapat menjadi suatu capaian bagi para pegawai maupun instansi tersebut nantinya.

Menurut Zulkarnain dan Sumarsono (2018:60) mengatakan etos kerja merupakan suatu tindakan berperilaku positif berdasarkan hati nurani yang bersih, keyakinan yang teguh dan komitmen yang teguh terhadap prinsip hidup, teladan dan pandangan kerja yang luas dan menyeluruh. Definisi lain etos kerja adalah seperangkat perilaku atau tindakan kerja yang mempunyai dampak positif dan berakar pada kesatuan kerja sama, keyakinan yang mendasar ataupun penting disertai komitmen menyeluruh terhadap model kerja yang menyeluruh (Sinamo, dalam Nuria Khusna, 2015). Kesimpulannya yaitu etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan sebuah tindakan untuk meraih sesuatu yang diinginkan secara optimal dan maksimal. Hasil dari riset penelitian terdahulu dari

Qomariyah, dkk (2020) dan Hakim, dkk (2021) menyatakan ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kinerja pegawai sangat berkaitan erat dengan etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja adalah salah satu variabel yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, hasil riset dari penelitian terdahulu dari Hakim, dkk. (2021) dan Cahyani (2022) menyatakan beban kerja yang dialami oleh pegawai berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka yang terjadi ialah beban kerja meningkat kemudian kinerja pegawai menurun dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai akan terus meningkat.

Beban kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat dijelaskan sebagai suatu pembeda antara keahlian atau bakat seorang individu dengan persyaratan pekerjaan yang nantinya dialami. Diukur dari kinerja seseorang yang bersifat mental dan fisik sangat riskan dan rentan terhadap berbagai masalah. Oleh karena itu, setiap orang memiliki tingkat dan kapasitas pengisian daya yang berbeda-beda. Tingkat beban yang dialami seseorang dalam sebuah pekerjaan jika terlalu tinggi kemungkinan pemakaian energi yang dimiliki dan berlebihan akan terjadi suatu hal yang mengakibatkan mental seseorang menjadi terancam, yaitu *overstress*, sebaliknya jika kapasitas beban yang terlalu rendah memungkinkan terjadinya rasa bosan dan kejenuhan yang berlebih terhadap seseorang atau *understress*. Oleh karena itu, perlu adanya upaya dalam mengatasi tingkat keseriusan beban yang ideal dan terdapat di antara kedua batas ekstrim tersebut dan tentunya berbeda-beda pada setiap individu ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada dan hasil penelitian terdahulu, maka terdapat perbedaan dalam penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari lokasi penelitian yang diteliti, pada penelitian sekarang lokasi penelitian dilakukan pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun, pada penelitian terdahulu lokasi penelitian dilakukan pada dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dan Rumah Sakit Bhayangkara Brimob Kelapa Dua Depok. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan jika etos kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang diteliti adalah pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dan beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja perawat. Dengan variabel dari penelitian terdahulu tersebut, maka variabel yang diambil pada penelitian sekarang adalah etos kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, karena sudah sesuai fenomena yang terjadi pada objek penelitian.

Objek dari penelitian ini adalah Rumah Sakit DKT Kota Madiun. Beralamat Jl. Pahlawan No.79, Kartoharjo, Kec. Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa Timur 63121. Alasan memilih objek penelitian ini dikarenakan kebijakan Kemenkes yaitu, saat ini masih terdapat kekurangan sumber daya manusia medis, khususnya pada puskesmas dan Rumah Sakit. Oleh karena itu, negara akan mengangkat tenaga kesehatan (nakes) yang bukan aparatur sipil negara (non ASN) menjadi pegawai negara berdasarkan perjanjian kerja (PPPK) (Setkab, 2022) tidak hanya itu, Menkes mengatakan, kebijakan tersebut merupakan bagian dari program transformasi kesehatan dibidang sumber daya manusia untuk memastikan tersedianya tenaga kesehatan yang memadai. Etos kerja yang baik dan meningkat akan menghasilkan sebuah capaian atau tujuan yang ingin dicapai sebuah instansi. Sebaliknya, jika beban kerja yang ditanggung oleh pegawai sangat tinggi dan berlebih akan menurunkan efektivitas kerja. Dalam penjelasan variabel tersebut maka sangat cocok digunakan dan permasalahan yang terjadi pada objek dalam penelitian dapat digunakan sebagai penelitian.

Tenaga kesehatan juga rentan terhadap beban kerja yang tinggi seperti contohnya pada kasus Covid-19 yang terjadi membuat banyak tenaga kesehatan atau pegawai merasa beban kerja yang dimiliki sangatlah berat, dimana dapat dilihat banyak tenaga kesehatan atau pegawai kewalahan dalam melayani masyarakat yang terkena virus Covid-19. Beban kerja pegawai juga perlu mendapat perhatian dari pemerintah agar beban kerja yang dimiliki tidak mengganggu kinerja pegawai atau tenaga kesehatan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka peneliti akan menguji:
Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit DKT Kota Madiun.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah etos kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit DKT Kota Madiun?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit DKT Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit DKT Kota Madiun.
- 2) Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit DKT Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian mampu menambah wawasan dan pengetahuan penulis, menunjang penelitian sebelumnya, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur dan penelitian di bidang bisnis dan manajemen. Secara khusus etos kerja, beban kerja dan kinerja pegawai diharapkan dapat menjadi acuan dan memberikan kontribusi konseptual bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pegawai Rumah Sakit DKT Kota Madiun dalam meningkatkan etos kerja, dan sebagai acuan atau referensi bagaimana beban kerja yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya serta pengaruh kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga kesehatan sehingga dapat saling mempengaruhi atau perilaku yang melakukan pekerjaan melebihi tugas formal yang telah diberikan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang telaah teoeti dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta model penelitian

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi dan definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam melakukan penelitian, saran penelitian yang diajukan sebagai bahan perbaikan untuk manajemen organisasi dalam penelitian selanjutnya.