

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis tetapi dilakukan oleh lebih dari satu orang suatu perusahaan tidak akan berjalan baik apabila tidak ada sumber daya manusia didalamnya karena dalam manajemen Sumber Daya Manusia karyawan adalah asset utama perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena itu Sumber Daya Manusia dianggap penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrument dalam mencapai tujuannya. Instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal, namun yang paling penting adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencanaan, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan, penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan prestasi kerja sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Beban kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya dan pastinya akan menghasilkan suatu yang baik dan maksimal seperti yang diharapkan. Namun jika penempatan Kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak sesuai dengan bidang karyawan tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu peranan penempatan karyawan sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan.

Namun jika beban kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak sesuai dengan bidang karyawan tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari karyawan tersebut. Maka peran pimpinan manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan karyawan agar mendapatkan hasil karyawan yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Munandar (2011:385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk selasikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan pontensi dari tenaga kerja. Hal ini

beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar kerja. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah.

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus mengaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Prestasi kerja adalah faktor utama bagi karyawan, karena itu perusahaan setiap tahun harus berupaya memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan memacu semangat kerja mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pihak perusahaan mengeluarkan kebijakan perusahaan yaitu memberikan insentif dan jaminan kerja kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dan pada akhirnya tercipta prestasi kerja. Apabila kegiatan pemberian insentif dan jaminan kerja dilakukan secara terprogram dan sistematis oleh perusahaan serta memperhatikan berbagai pertimbangan yang relevan, maka prestasi kerja karyawan yang diharapkan dapat tercapai dengan

baik. Karena dengan prestasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

RS Anna Medika Bekasi adalah rumah sakit kedua dari jaringan Rumah Sakit dan klinik dibawah naungan RS Anna Group mulai beroperasi pada tanggal 10 Februari 2010 diatas lahan seluas 8.000 M2, berkapasitas 141 tempat tidur di lengkapi dengan saran/ prasarana yang lengkap dan mempunyai unggulan sarana penunjang medis. RS Anna Medika telah terakreditasi secara PARIPURNA oleh komite akreditasi Rumah Sakit (KARS) tertanggal 22 november 2016. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi pada tanggal 6 april 2018,

Hasil wawancara dengan *Human Resources Departement* (HRD) di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut yaitu berhubungan dengan penempatan kerja yaitu masih terdapat beberapa latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, seperti karyawan yang latar belakang pendidikannya D3 IT ditempatkan di Casemix.

Pada beban kerja permasalahan yang terjadi yaitu Beban pekerjaan yang tinggi, karena karyawan harus memcapai target yang telah ditentukan seperti karyawan harus melakukan pengiriman berkas tagihan ke dinas kesehatan dan ke BPJS kesehatan untuk mencairkan dana dengan waktu yang ditentukan yang terlalu singkat. Namun tidak mengurangi prestasi kerja karyawan

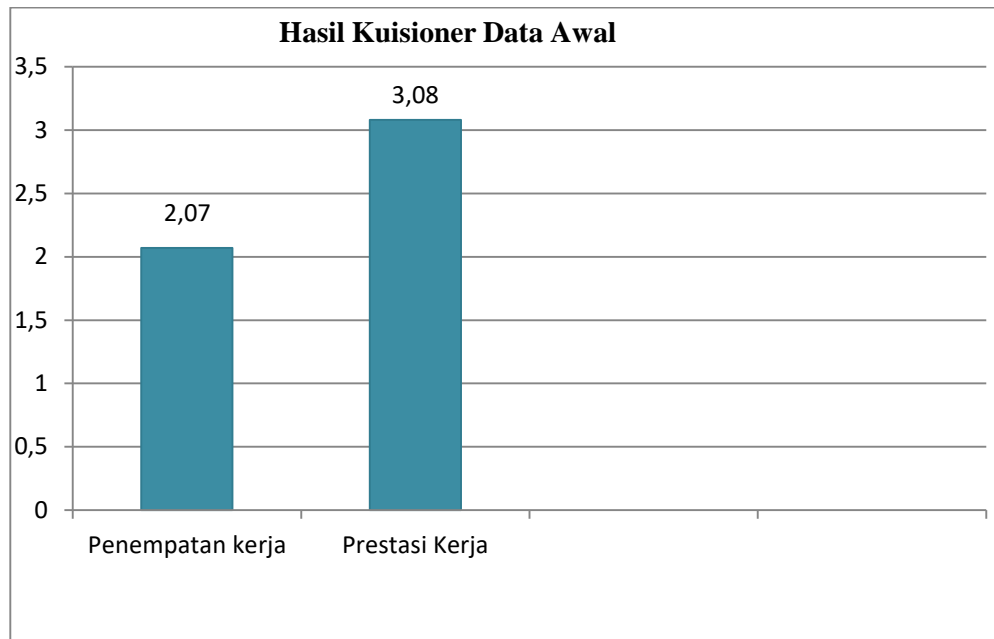
Selain melakukan wawancara, penulis melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner penempatan kerja, beban kerja, dan prestasi kerja kepada 23 orang responden yaitu karyawan Rumah Sakit Anna Medika Bekasi

**Tabel 1.1 Penempatan Pegawai
Rumah Sakit Anna Medika Bekasi**

Jabatan	Pendidikan	Jumlah
Bidang Penunjang Medis	S1 Pertanian	2
Accounting&pajak	SMK	3
Case Mix	D3 IT	2
Bagian Humas&pemasaran	SMK	2
Bagian Umum& SDM	S1 Teknik	3
Verifikasi	S1 Manajemen	2
Bagian Keuangan	S1 SDM	3
Bidang Pelayanan Medis	D3 Komputer	2

sumber: Hasil Wawancara (data diolah oleh penulis 2018)

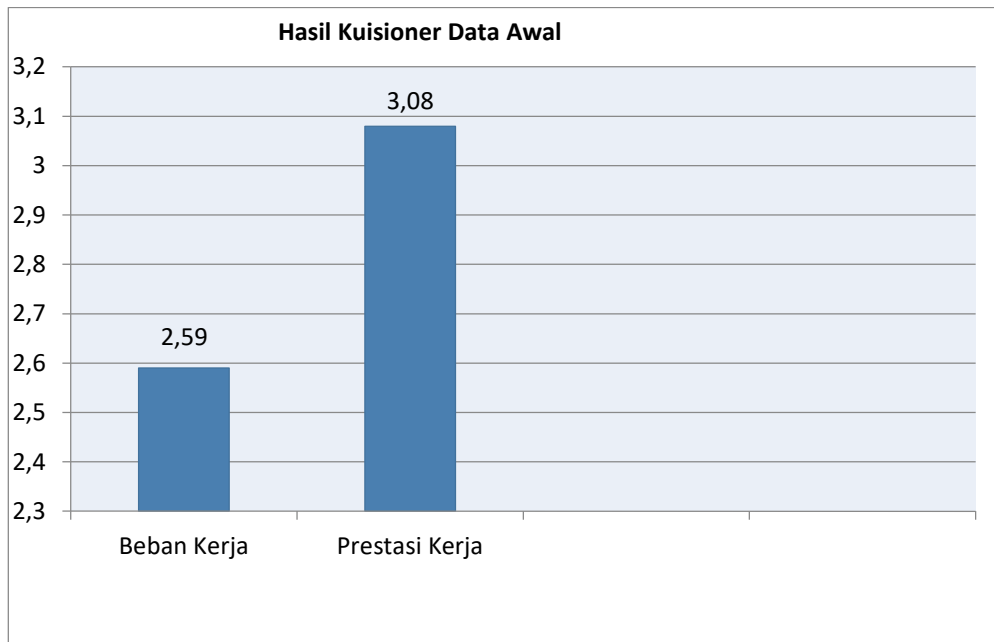
Dari hasil wawancara dengan *Human Resources Departement* HRD Rumah Sakit Anna Medika Bekasi bisa disimpulkan ada beberapa latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini yang membuat peneliti membuat wawancara awal dengan para bagian kepala di bidangnya masing – masing. Selain masalah penempatan kerja, beban kerja yang dihadapi karyawan cukup tinggi. Adapun hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.1
Hasil Kuesioner Penempatan kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan grafik kuesioner variabel penempatan kerja dan prestasi Kerja diatas, terlihat bahwa skala rata-rata dari variabel penempatan kerja sebesar 2,07, sedangkan skala rata-rata dari variabel prestasi kerja lebih besar dari skala penempatan kerja yaitu sebesar 3,08. Artinya dalam grafik ini bisa dilihata bahwa penempatan kerja yang dilakukan Rumah Sakit Anna Medika Bekasi tidak tepat/tidak sesuai, sedangkan prestasi kerja yang dihasilkan baik.



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.2
Hasil Kuesioner Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan grafik kuesioner variabel beban kerja dan prestasi kerja diatas, terlihat bahwa skala rata-rata dari beban kerja sebesar 2,59, sedangkan skala rata-rata dari variabel prestasi kerja lebih besar dari variabel beban kerja yang dilakukan Rumah Sakit Anna Medika Bekasi tinggi, sedangkan prestasi kerja yang dihasilkan baik.

Tabel 1.2
Interprestasi Nilai Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00-1,74	Sangat Tidak Baik
1,75-2,49	Tidak Baik
2,50-3,24	Baik
3,25-4,00	Sangat Baik

sumber: Hasil Wawancara (data diolah oleh penulis 2018)

Dari kedua Grafik dan tabel interprestasi nilai hasil tanggapan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa kondisi tingkat penempatan kerja di Rumah sakit Anna Medika Bekasi tidak baik terbukti dari interpretasi nilai tanggapan responden yang dihasilkan hanya sebesar 2,07, sedangkan untuk beban kerja di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi ini pun berada pada kondisi tidak baik terbukti dari interpretasi nilai hasil tanggapan responden yang dihasilkan hanya sebesar 2,59, namun prestasi kerja yang dihasilkan di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi terbilang baik yaitu sebesar 3,08

Berdasarkan fakta yang terjadi pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi maka, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah yang dikemukakan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya
2. Beban pekerjaan yang tinggi, karena karyawan harus mencapai target yang telah ditentukan.
3. Adanya penempatan kerja yang rendah dan beban kerja yang tinggi namun prestasi kerja karyawan juga tinggi.

1.2.2 Pembatasan

Berdasarkan masalah di atas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi ?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada Rumah Sakit Anna Medika Bekasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Bagi peneliti adalah sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan bagi peneliti lain adalah sebagai bahan referensi dan informasi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian pada bidang di masa yang akan datang.

2. Aspek Praktis

Sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang.

