

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Padila & Andri (2022), rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang diselenggarakan pemerintah maupun masyarakat dalam upaya kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit akan memperhatikan fungsi sosialnya dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah sakit dapat dikatakan berhasil menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan rumah sakit yang sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya.

Menurut Simanjuntak (2021), kinerja karyawan diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah stres kerja, beban kerja yang berlebih dan insentif yang tidak sesuai. Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dan stres kerja memberikan beban kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan merupakan permasalahan yang diteliti. Beban kerja dan stres kerja berperan dalam penurunan kinerja pegawai rumah sakit. Stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Insentif biasanya diberikan atas kerja yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Simanjuntak (2021), stres kerja diidentifikasi sebagai kondisi psikis karyawan yang ditandai dengan respons negatif. Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja. Beban kerja dalam Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Negeri dan Pemerintah Daerah didefinisikan sebagai tingginya volume bekerja dalam satuan waktu yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Tingginya tuntutan dalam waktu kerja yang tinggi diidentifikasi berbanding lurus dengan beban kerja karyawan

Menurut Hermawan (2022), stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Simanjuntak (2021), juga menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Padila (2022), juga menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Menurut Devi dan Jeffry (2018) salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya. Menurut penelitian Kurniawan (2021), terdapat pengaruh positif yang ditimbulkan dari insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Almaududi (2021), insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan dengan Insentif Sebagai Variabel Moderating”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan masalah berupa :

1. Bagaimana tingkat beban kerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?
2. Bagaimana tingkat stres kerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?
3. Bagaimana tingkat kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?
4. Bagaimana pemberian insentif tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?
7. Bagaimana pengaruh insentif dalam memoderasi hubungan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?
8. Bagaimana pengaruh insentif dalam memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian dirumuskan dalam tujuan umum dan tujuan khusus seperti yang diuraikan, sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan insentif sebagai variabel moderating di RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat beban kerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru
- b. Mengidentifikasi tingkat stres kerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru
- c. Mengidentifikasi tingkat kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru
- d. Mengidentifikasi pemberian insentif kepada tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru
- e. Mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru
- f. Mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru
- g. Menganalisis pengaruh insentif dalam memoderasi hubungan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru

- h. Menganalisis pengaruh insentif dalam memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan RS TK. IV Guntung Payung Banjarbaru

1.4 Manfaat

1. Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah yang sering di hadapi oleh rumah sakit.

2. Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

3. Instansi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rumah sakit dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut stres kerja dan beban kerja.