

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting karena memiliki potensi untuk tumbuh dan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang terdokumentasi, loyal kepada perusahaan, dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak mampu untuk merespon hal tersebut, dampaknya akan menghambat kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat ditingkatkan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan individu. Menurut Wibowo (2007) Kinerja merupakan proses yang berlangsung selama bekerja lebih lanjut pada kinerja karyawan yang didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan organisasi atau kelompok.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Di dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Menurut Alan Pranata et al (2022) tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai apabila ditunjang dengan kinerja karyawan yang baik dan tinggi.

Karyawan merupakan aset yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan tugasnya, dalam dunia kerja komitmen seseorang terhadap suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya komitmen yang rendah dapat mencerminkan bahwa kurangnya tanggung jawab dari seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan yang telah masuk ke dalam suatu organisasi maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting. Menurut Azeem (2010) organisasi dapat berhasil serta berkualitas tidak hanya bergantung hanya pada kompetensi sumber daya manusianya melainkan juga komitmen terhadap suatu organisasi. Pengertian dari komitmen sendiri tidak hanya sekedar kesediaan seorang karyawan menetap pada organisasi itu dalam jangka waktu yang lama, namun mereka juga mau untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi itu.

Komitmen adalah salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada suatu organisasi akan bekerja dengan penuh perhatian terhadap tugasnya, bertanggung jawab serta loyal terhadap organisasi. Seorang dapat dilihat mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya bila memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,

kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian (Thamrin & Riyanto, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan berlawanan dengan hasil penelitian (Nongkeng et al., 2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain komitmen organisasi, penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan karena tidak seimbangnya antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *work life balance*. *Work life balance* harus dapat disadari oleh suatu perusahaan karena seorang karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya tetapi juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti tanggung jawab terhadap keluarga, sehingga sebisa mungkin seorang karyawan harus mampu untuk menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan.

Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Menurut Wijaya (2020) *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan individu dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu serta keterlibatan psikologis

dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan pribadi, seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat. Hal ini didukung oleh penelitian (Arifin & Muharto, 2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian (Saifullah, 2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja.

Tuntutan pekerjaan terhadap karyawan dapat menimbulkan kelelahan di kehidupan yang modern saat ini, apabila karyawan tersebut tidak mampu untuk beradaptasi dengan pekerjaannya. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Beban kerja adalah tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan dan harus diselesaikan oleh karyawan. Menurut Maharani & Budianto (2019) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri individu sehingga akan timbul stres.

Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan apabila beban kerja yang tidak sesuai dengan karyawan, tentunya hal ini dapat berpengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan kinerja seorang karyawan turun yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Kurniawan, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja yang berarti semakin tinggi beban kerja maka kinerja individu cenderung akan menurun. Sedangkan hal ini berlawanan dengan hasil penelitian (Widodo & Widiyawan, 2021) yang mengatakan bahwa adanya hubungan positif antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan, yang artinya apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Pada penelitian kali ini objek yang diambil adalah tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo yang beralamat di Jl. Diponegoro No.50 Ponorogo. Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo merupakan salah satu rumah sakit swasta di Ponorogo yang didirikan sejak tahun 1962 yang mulanya merupakan Rumah Bersalin. Alasan memilih obyek ini karena adanya permasalahan terkait kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo. Permasalahan tersebut meliputi kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya yakni ditandai dengan adanya tenaga kesehatan yang izin bekerja dengan alasan karena merasa jenuh dengan pekerjaannya. Tenaga kesehatan yang memiliki jam kerja tidak teratur, perubahan jam kerja atau shift membuat tenaga kesehatan sulit untuk mengatur *work life balance*. Serta tingginya beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kesehatan karena banyaknya jumlah pasien yang harus dilayani, sedangkan tenaga kesehatan yang tersedia terbatas jumlahnya.

Berdasarkan uraian diatas pada permasalahan-permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “*Organizational Commitment, Work Life Balance, Dan Workload Terhadap Performance Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo.*”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap performance tenaga kesehatan rumah sakit umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap performance tenaga kesehatan rumah sakit umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo?
3. Apakah *workload* berpengaruh terhadap performance tenaga kesehatan rumah sakit umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *performance* tenaga kesehatan rumah sakit umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *performance* tenaga kesehatan rumah sakit umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh *workload* terhadap *performance* tenaga kesehatan rumah sakit umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo.

2. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan dapat berguna serta menambah wawasan tentang pengaruh *organizational commitment*, *work life balance*, dan *workload* terhadap *performance* tenaga kesehatan rumah sakit umum (RSU) Muhammadiyah Ponorogo.

2. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat memberikan masukan, saran, informasi dan wawasan untuk organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi guna melakukan penelitian setelah ini.

