

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling dan utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena bagaimanapun kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan jika Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan tidak berkualitas. Dan oleh karena itu, pemerintah harus lebih memperhatikan unsur Sumber Daya Manusia yaitu Pegawai sebagai faktor penting dalam pencapaian keberhasilan pemerintah.

Unsur manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Hasibuan, 2014:9). Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan tergantung dari kinerja pegawainya, dalam hal ini seorang pegawai memiliki peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan.

RSUP Dr. Ben Mboi Kupang sebagai rumah sakit vertikal milik pemerintah yang baru diresmikan dan menjadi pusat rujukan regional di Nusa Tenggara Timur, menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Rumah sakit ini memiliki peran strategis dalam memberikan layanan spesialis dan subspesialis bagi masyarakat lokal maupun dari wilayah sekitar. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana Pengembangan Karir, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja

Pegawai di lingkungan RSUP Dr. Ben Mboi Kupang. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja, kemampuan berkolaborasi dalam tim, pencapaian target yang telah ditetapkan. Menurut, (Katmiatun, 2021:204) Kinerja merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Kasmir, (2018:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara, (Kholilah, 2022:90) pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Motivasi Kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan. Menurut, (Indah Yuliana, 2024:224) mengartikan motivasi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Natalia & Netra, 2020, Pada dasarnya motivasi mencerminkan kemampuan seseorang untuk menerapkan upaya dalam mencapai hasil kinerja yang diinginkan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai salah satunya yaitu Stres Kerja. Menurut Rivai & Sagala, 2013:1008, Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Menurut Siagian, (2014) Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Hasibuan, (2020) Stres Kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Menurut Mangkunegara 2017, Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Pengembangan Karir. Pengembangan Karir adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai agar dapat mencapai tujuan karir jangka panjang. Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2020:161) menyatakan bahwa Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sinambela, (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir

Tabel 1.1

Data Pegawai Rsup Dr. Ben Mboi Kupang Tahun 2024

Kategori	Sub kategori	Jumlah	Persentase (%)
Status Kepegawaian	ASN : (PNS & PPPK)	298	54,98%
	(PPNPN, Visiting, Adaptan, PGDS)	244	45,01%
Jenis Kelamin	Laki-laki	195	35,98%
	Perempuan	347	64,02%
Pendidikan	SMA ke bawah	44	8,11%
	D-III & D-IV	206	38,01%
	Sarjana (S-1 & S-2)	292	53,87%
Unit Penempatan	Unit pelayanan medis (rawat inap, rawat jalan, IGD, ICU, IBS)	304	56,10%
	Manajemen & Pendukung	238	43,90%
Total		542	100%

(Sumber: Rsup Dr. Ben Mboi Kupang, Diolah)

Tabel 1.2

Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai

No	Perilaku Kerja Berdasarkan BERAHKLAK	Baik
1	Berorientasi Pelayanan	$90 \leq X < 110$
2	Akuntabel	$90 \leq X < 110$
3	Kompeten	$90 \leq X < 110$
4	Harmonis	$90 \leq X < 110$
5	Loyal	$90 \leq X < 110$
6	Adaptif	$90 \leq X < 110$
7	Kolaboratif	$90 \leq X < 110$

(Sumber: Rsup Dr. Ben Mboi Kupang, Diolah)

Dari data di atas menunjukkan bahwa data pegawai RSUP Dr. Ben Mboi Kupang sebanyak 542 orang, dapat disimpulkan bahwa struktur ketenagakerjaan di rumah sakit ini masih didominasi oleh pegawai non-ASN atau tenaga kontrak, yaitu sebesar 45,01%, sedangkan ASN (PNS dan PPPK) berjumlah 54,98%. Komposisi ini menunjukkan bahwa rumah sakit memiliki

proporsi pegawai tetap yang cukup besar, namun keberadaan tenaga non-ASN tetap signifikan, sehingga aspek kepastian jenjang karir, kesejahteraan, dan stabilitas kerja tetap menjadi isu penting dalam pengelolaan SDM.

Dari sisi gender, pegawai didominasi oleh perempuan sebesar 64,02%, menunjukkan karakteristik sumber daya manusia yang kuat pada tenaga kesehatan perempuan, terutama pada layanan medis yang membutuhkan ketelitian, empati, dan konsistensi kerja. Sementara itu, gambaran tingkat pendidikan pegawai tergolong baik karena mayoritas telah menempuh pendidikan Diploma (38,01%) dan Sarjana (53,87%), yang mencerminkan kualitas kompetensi tenaga kerja yang memadai untuk mendukung pelayanan kesehatan tingkat rujukan.

Ditinjau dari unit penempatan, sebagian besar pegawai bertugas pada unit pelayanan medis (56,10%) seperti rawat jalan, rawat inap, IGD, ICU, dan IBS, yang merupakan lingkungan kerja dengan beban kerja dan tingkat stres yang relatif tinggi. Kondisi ini menuntut adanya sistem pengembangan karir, dukungan psikologis, serta kebijakan motivasi kerja yang lebih kuat, agar pegawai dapat menjalankan tugas secara optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, karakteristik pegawai RSUP Dr. Ben Mboi Kupang secara nyata mendukung fokus penelitian bahwa pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan rekapitulasi sasaran kinerja pegawai dengan indikator perilaku kerja yang berlandaskan nilai **Berakhlak**, dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek perilaku kerja pegawai, yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, memperoleh nilai pada rentang $90 \leq X < 110$ dengan kategori Baik.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai secara konsisten telah menunjukkan perilaku kerja yang sesuai standar nilai **Berakhlak** dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, kinerja pegawai diukur dari perilaku kerja dapat dikategorikan baik dan stabil pada seluruh indikator.

Dengan demikian, keseluruhan kondisi ini menunjukkan bahwa aspek Pengembangan Karir, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Memiliki Keterkaitan Erat Dengan Kinerja Pegawai, baik secara kuantitatif maupun perilaku, khususnya dalam konteks rumah sakit rujukan seperti RSUP Dr. Ben Mboi Kupang. Maka dari itu, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi Kinerja Pegawai dalam upaya meningkatkan mutu layanan dan efisiensi organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat penelitian terdahulu yang mendukung topik ini untuk diteliti lebih lanjut, dimana pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Yuliana, Kusdiyanto, (2024) dengan judul “Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada rumah sakit di kota salatiga)” Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nilai t hitung pengembangan karir sebesar $0,795 > 0,05$. stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nilai t hitung stres kerja sebesar $0,005 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nilai t hitung motivasi kerja $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisna Wati (2024) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Erafone Artha Retailindo Palembang” Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linier berganda dengan hasil $Y = -1.036 + 0,750X_1 + 0,067X_2 + 0,206X_3$ yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Analisis Pengaruh Pengembangan Karir,Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.**

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang dipaparkan maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.
- 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada RSUP Dr. Ben Mboi Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kepatuhan MSDM pada umumnya Fakultas Ekonomi Universitas Kristen artha wacana kupang pada khususnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi RSUP Dr. Ben Mboi Kupang sebagai bahan evaluasi dan bahan mengambil keputusan-keputusan terutama berkaitan dengan kinerja pegawai.