BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Hal yang tidak dapat dipisahkan dan sangat penting peranannya bagi kelangsungan hidup suatu organisasi/emiten termasuk yaitu sumber daya manusia (SDM). Organisasi ataupun perusahaan tidak dapat berdiri dan berkembang tanpa adanya SDM itu sendiri. Perusahaan harus bisa mengelola SDM seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Meningkatkan kinerja pegawai akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan para karyawan.

Rumah sakit pada dasarnya adalah organisasi yang penuh tekanan, dan keperawatan juga dianggap sebagai profesi yang menuntut yang ditandai dengan beban kerja yang ekstrem. Di samping menjalankan tugas utama sebagai perawat, mereka juga mengemban tugas tambahan seperti membawakan pasien makanan, pekerjaan rumah tangga, dan mengangkut pasien. Situasi ini mengakibatkan perawat menghadapi tanggung jawab pekerjaan yang terbagi antara tugas/pekerjaan profesional dan tugas non-profesional (Kokoroko & Sanda, 2019).

Menurut Miner (1998) mengatakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang memenuhi harapan mengenai bagaimana dia dapat berfungsi, atau berperilaku, dalam pekerjaannya.”

Menurut Mangkunegara dalam Gandung & Suwanto (2022) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Riyadi (2011) mengemukakan bahwa :

Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Reza dan Arman, 2021 (dalam Maghfiroh et al., 2023) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja dimana beban adalah sebagai variabel penentu dan dapat menjelaskan hasil dari kinerja karyawan. Selain itu, menurut Ali, 2017 (dalam Maghfiroh et al., 2023) variabel yang dapat memengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan dimana kemampuan tersebut sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan untuk tetap menjaga kestabilan emosional dan pengelolaan emosional dari para karyawan. Sedangkan menurut Harini et al. (2018), faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja yakni beban kerja dan lingkungan kerja.

Aspek yang dapat memengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah beban kerja. Menurut Hart dan Staveland, 1998 (dalam Inegbedion

et al., 2020) definisi beban kerja adalah “hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas.” Sedangkan Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa “beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.”

Beberapa penelitian yang berfokus pada sektor layanan kesehatan menunjukkan bahwa para profesional layanan kesehatan menghadapi berbagai tekanan kerja yang parah, seperti tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, beban kerja yang tinggi, ketidakpastian mengenai perawatan pasien, dan kecenderungan terhadap respons emosional akibat penyakit. Dalam hal ini, petugas kesehatan mempunyai risiko tinggi mengalami tekanan berat, kelelahan, dan penyakit mental dan fisik. Pada gilirannya, hal ini dapat memengaruhi hasil rumah sakit, seperti kualitas layanan yang diberikan oleh institusi tersebut (Portoghese et al., 2014).

Kemudian hasil penelitian Goleman (1999) menunjukkan bahwa:

Kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti big picture thinking dan long term vision juga penting. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

Goleman (1996:45) menjelaskan EI sebagai “kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi

frustasi; mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa.” Adapun menurut Cooper & Sawaf (1998), “kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh manusia.”

Selama beberapa tahun terakhir, kecerdasan emosional telah dianggap sebagai faktor potensial dalam pemahaman dan memprediksi kinerja individu di tempat kerja. Konsep kecerdasan emosional, seperti yang digunakan akhir-akhir ini agenda penelitian, relatif baru (Kierstead, 1999) dalam (Behbahani, 2011). Kecerdasan emosional merupakan faktor potensial bagi manajer untuk membangun lebih efektif hubungan dengan bawahannya. kecerdasan emosional dapat terwujud tingkat kesuksesan karir yang berbeda-beda. Ini juga bertindak sebagai sumber motivasi, informasi, umpan balik, inovasi dan efektivitas. Hal ini dapat meningkatkan pengambilan keputusan, kepemimpinan, proses strategis dan operasional, tepat dan bebas komunikasi, kerja tim dan hubungan kerja yang sehat (Cooper dan Sawaf, 1998) yang dikutip dalam (Behbahani, 2011).

Variabel Beban Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2), Kinerja Karyawan (Y) akan menjadi fokus penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh et al. (2023); Gandung & Suwanto (2022); Rahayu et al. (2023) menghasilkan temuan bahwa beban kerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yaswir (2021); Hadriansyah (2021); Nyoto et al. (2023) menghasilkan temuan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

“Pengelolaan kecerdasan emosional bagi karyawan dalam bekerja sangat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Hal ini karyawan dapat meningkatkan kesadaran diri, meningkatkan motivasi kerja ... serta memiliki ketrampilan sosial.” (Prajuna et al., 2017). Penelitian yang dilakukan Yaswir (2021); Maghfiroh et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gandung & Suwanto (2022) Irfan et al. (2021); Nyoto et al. (2023); Mukhsin et al. (2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan adanya penelitian yang mempunyai hasil empiris yang tidak konsisten tersebut, peneliti tertarik mempelajari dan meneliti mengenai topik tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini didasarkan oleh latar belakang yang telah dipaparkan, adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Pembahasan yang didasarkan pada temuan penelitian diharapkan dapat menjadi landasan untuk mengkaji dan memperdebatkan teori-teori yang telah diajarkan dan diterima pada masa perkuliahan dengan situasi yang sebenarnya terjadi di lingkup rumah sakit. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam topik ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berharga dan menjadi pertimbangan penting bagi pengelola rumah sakit dan perawat, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beban kerja dan kecerdasan emosional karyawan guna pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan pasien.