

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara Kabupaten Subang)

Risfian Azka Hisbullah*, Sri Swarsi Harjosukirno

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam
Bandung, Indonesia.

*risfianazka@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. Hospitals will certainly not be separated from quality human resources because this factor will greatly affect the progress achieved, therefore the performance of employees has a very important role to achieve hospital goals, both and bad employee performance in a hospital is influenced by many factors, one of which is competence and workload because the competence of a good employee can Complete various kinds of tasks given or can complete tasks in accordance with their respective responsibilities, as well as workload, if employees have an excessive workload will affect the results of employee performance to be able to complete the tasks given by the hospital and will ultimately affect the achievement of hospital goals produced by its employees. This study aims to: I) Know and analyze Competence, Workload and Employee Performance II) Know the effect of Competency and Workload on Employee Performance. The method used in this study is a descriptive and verifiative method with a quantitative approach using statistical tools through SPSS software. The total population in this study involved a total sampling of 53 hospital employees. The results of this study concluded that I) The competence of employees at Grha Mutiara Mother and Child Hospital, is in the Good Category. II) Workload at Grha Mutiara Mother and Child Hospital, in the Bad Category. III) Employee Performance at Grha Mutiara Mother and Child Hospital, in the Poor Category. IV) There is a positive and significant influence of competence on employee performance by 32.3%. V) There is a positive and significant influence of competence on employee performance by 17.8%.

Keywords: *Workload Competency, Employee Performance.*

Abstrak. Rumah sakit tentu tidak akan lepas pada sumber daya manusia yang berkualitas sebab faktor ini akan sangat mempengaruhi kemajuan yang di capai, oleh sebab itu kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk tercapainya tujuan rumah sakit, baik buruknya kinerja karyawan dalam suatu rumah sakit banyak di pengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kompetensi dan beban kerja sebab kompetensi seorang karyawan yang baik dapat menyelesaikan berbagai macam tugas yang diberikan atau dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing masing, begitupun dengan beban kerja, jika karyawan memiliki beban kerja yang berlebih akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh rumah sakit tersebut dan pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan rumah sakit yang di hasilkan oleh karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk: I) Mengetahui dan menganalisis Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan II) Mengetahui pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat statistik melalui sofwer SPSS. Total Populasi pada penelitian ini melibatkan semua total sampling sebanyak 53 orang karyawan rumah sakit. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa I) Kompetensi karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara Dalam Kategori Baik. II) Beban Kerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara Dalam Kategori Buruk. III) Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara Dalam Kategori Buruk. IV) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 32.3%. V) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 17,8%.

Kata Kunci: *Kompetensi Beban, Kerja Kinerja Karyawan*

A. Pendahuluan

Perkembangan persaingan bisnis yang tinggi pada saat ini khususnya rumah sakit, membawa pada kondisi dimana rumah sakit harus mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik karena karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh rumah sakit karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada peran sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik terkadang ada masalah yang terjadi yang mengganggu pencapaian kinerja karyawan, seperti halnya masalah kompetensi dan beban kerja. (Suyitno, 2017) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh, (Syahrums & Nugroho, 2016) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Jika kompetensi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Iriawati & Crolina, 2017) salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut (Munandar, 2016), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Karyawan di RSIA Grha Mutiara Kab.Subang.
2. Bagaimana Beban Kerja Karyawan di RSIA Grha Mutiara Kab.Subang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di RSIA Grha Mutiara Kab.Subang.
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di RSIA Grha Mutiara Kab.Subang.
5. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Grha Mutiara Kab.Subang.
6. Seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Grha Mutiara Kab.Subang.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Objek pada penelitian ini adalah rumah sakit ibu dan anak grha mutiara. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan rumah sakit grha mutiara sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data kepustakaan dan lapangan. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik total sampling serta analisis data yaitu analisis regresi linier berganda.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah hasil penelitian deskriptif pada masing masing variable:

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Dimensi Pengetahuan	131,6	Buruk

Lanjutan Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Kompetensi

2.	Dimensi Keterampilan	129,25	Buruk
3.	Dimensi Motif	138,6	Baik
4.	Dimensi Sifat	130	Buruk
5.	Dimensi Citra Diri	146,5	Baik
	Rata-Rata	139,48	Baik

Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompetensi pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara menghasilkan nilai rata-rata yaitu sebesar 139,48 dengan garis kontinum 54,38 % yang menunjukan pada kategori “Baik”.

Tabel 1. Rekapitulasi Variabel Beban Kerja

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Dimensi Kondisi Pekerjaan	131	Buruk
2.	Dimensi Penggunaan Waktu Kerja	131,5	Buruk
3.	Dimensi Target yang Harus Dicapai	128	Buruk
	Rata-Rata	130,16	Buruk

Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara Subang menghasilkan nilai rata-rata yaitu sebesar 130,16 dengan garis kontinum 48,52 yang menunjukan pada kategori “Buruk”.

Tabel 2. Rekapitulasi variable Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Skor	Kategori
1.	Dimensi Kualitas Kerja	127	Buruk
2.	Dimensi Kuantitas Kerja	128,5	Buruk
3.	Dimensi Tanggung Jawab	150	Baik
4.	Dimensi Kerjasama	124	Buruk
5.	Dimensi Inisiatif	127	Buruk
	Rata-Rata	131,3	Buruk

Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara Subang menghasilkan nilai rata-rata yaitu sebesar 131,3 dengan garis kontinum 49,24 yang menunjukan pada kategori “Buruk”.

Tabel 3. Uji T Variabel Kompetensi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,162	,199		,340	,725
Kompetensi	,457	,053	1,026	3,722	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel t pada penelitian ini adalah 1,675 maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Uji T Variabel Beban Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,162	,199		,340	,725
Beban Kerja	,360	,050	-,101	3,254	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel t pada penelitian ini adalah 1,675 maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,322	,295	,47763
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 0,322 atau sebesar 32,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara termasuk ke dalam kategori Baik.
2. Beban Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara termasuk ke dalam kategori Buruk.
3. Kinerja Karyawan Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara termasuk ke dalam kategori Buruk.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara, dengan nilai kontribusi sebesar 17,8%.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di

- Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara, dengan nilai kontribusi sebesar **12,9%**.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara, dengan nilai kontribusi sebesar 32.2%.

Daftar Pustaka

- [1] Griffin, R. w. (2004). Manajemen, Jilid 1, Edisi 7. Jakarta: Erlangga.
- [2] Hasibuan Malayu S, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Hasibuan Malayu S, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Bumi
- [4] Kandula, S. R. (2013). Competency-Based Human Resource Management. Delhi: PHI Learning Private Limited.
- [5] Keban, Y. (2014). Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu, Ed.3. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Koesemowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [7] Kunandar. (2011). Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi. Jakarta: Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [8] Mangkunegara, A. A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [9] Mathis, R. L., & John, H. J. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. (S. Jimmy, & P. Bayu, Eds.) Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Munandar. (2016). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Ui Cahplin JP.
- [11] Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban kerja Terhadap
- [13] Spencer, L. M., & Spancer, S. M. (2006). Competence at Work: Models for Superior Performance. Canada: John Wiley & Sons.
- [14] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung:
- [16] Terry, G. R. (2020). Pengantar Manajemen : Teori & Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- [17] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [18] Wijoyo, H. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia . Kapalo Koto, Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri