

Analisis Hubungan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kontrak Administrasi pada UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah

Analysis of the Relationship between Workload and Work Motivation of Administrative Contract Employees at UPT. Regional public hospital Undata of Central Sulawesi Province

¹Andika Carol Pademe, ²Farid, ³Awaludin

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palu, Palu, Indonesia.

(*)Email Korespondensi: andikacarolpademe@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel independen yaitu beban kerja dan dependen yaitu motivasi kerja pada pegawai kontrak administrasi di UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. Metode penelitian ini merupakan penelitian, kuantitatif dengan menggunakan suatu teknik analisis korelasi sederhana. Dalam penelitian ini untuk jumlah populasi yaitu 77 orang dan sampel yang diperoleh dengan metode sensus adalah 77 orang. Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu beban kerja untuk variabel independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y). Hasil yang terdapat dalam pengujian ini adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja (X) dan motivasi kerja (Y) kerja dengan koefisien hubungan (korelasi) rxy sebesar 0,714 dengan koefisien determinasi (r²) dalam penelitian ini sebesar 0,509 pada tingkat signifikan 0,05.

Kata Kunci: Beban Kerja; Motivasi Kerja

Abstract

The results of this study aim to see whether there is a relationship between the independent variable, namely workload and the dependent, namely work motivation for administrative contract employees at UPT. Undata Regional General Hospital, Central Sulawesi Province. "This research method is a quantitative research using a simple correlation analysis technique 77 people. This study has two variables, namely workload for the independent variable (X)" and work motivation as the dependent variable (Y). "The results contained in this test are a positive and significant relationship between workload" (X) and work motivation (Y) work with a relationship coefficient (correlation) rxy "of 0.714" with a coefficient of determination (r²) in this study of 0.509 at a significant level of 0.05.

Keywords: 'Workload'; Work motivation

PENDAHULUAN

SDM (sumber daya manusia) dalam sebuah organisasi memiliki peran yang signifikan dan sangat diperlukan dalam bidangnya, karena merupakan unsur yang penting untuk menjadi komponen utama dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah organisasi. Tenaga kerja memiliki potensi yang luar biasa dalam menyelesaikan suatu aktivitas dalam organisasi. Untuk mewujudkan kinerja yang ideal, oleh karena itu organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat kondisi yang dapat mendorong pekerja untuk menciptakan dan meningkatkan kapasitas dan kemampuan pekerja secara ideal.

Pada dasarnya, dalam "suatu aktivitas manusia dalam struktur kerja dapat dikelompokkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Tindakan fisik dan mental ini menghasilkan suatu beban kerja. Beban kerja setiap pekerja harus dibagi secara adil untuk dapat menghindari adanya satuan organisasi yang memiliki begitu banyak aktivitas dan satuan organisasi yang memiliki sedikit aktivitas. Jika kemampuan tenaga ahli lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul rasa lelah. Kemudian lagi, jika kapasitas pekerja lebih rendah dari permintaan pekerjaan, akan terjadi perasaan bosan. Sejalan dengan itu, dalam rencana penataan SDM, penting untuk menentukan jumlah beban kerja standar dan jumlah pekerja standar untuk setiap masing-masing fungsi.

Kemajuan informasi dan inovasi yang semakin modern membuat perubahan cara hidup pegawai. Kehadiran perkembangan ini membawa tingkat popularitas yang lebih besar pada setiap pekerja untuk juga meningkatkan kinerja mereka ketika dihadapkan dengan kondisi beban kerja yang mereka dapatkan saat melakukan pekerjaan mereka. Beban Kerja yang tinggi akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, dengan 'beban kerja' yang tinggi seorang pegawai akan merasa tertekan dalam menyelesaikan kewajibannya. Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki tugas dan kewajiban yang sesuai dengan jabatannya. Tentu saja pegawai harus berhubungan satu sama lain untuk memberikan informasi tentang pekerjaan agar dapat memudahkan pegawai untuk bekerja. Hubungan antara pegawai ditampilkan dalam bentuk antara atasan dan bawahan. Semakin baik komunikasi mereka, semakin baik kemungkinan kerja sama mereka. Dengan mengatur komunikasi, dapat memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai.

Manajer dalam sebuah organisasi harus menyadari apa yang memacu pekerja atau bawahannya agar motivasi mereka bisa meningkat, karena faktor ini akan menentukan bagaimana sebuah organisasi berjalan dalam mencapai tujuan. Motivasi dalam sebuah organisasi sangat diperlukan, dengan alasan bahwa tanpa motivasi sebuah organisasi tidak akan berkembang dan pada akhirnya tujuan tidak akan tercapai, khususnya motivasi bagi para pekerja, merupakan salah satu kunci utama pencapaian/kesuksesan sebuah organisasi. Bagaimanapun, jenis motivasi yang diberikan berperan penting dalam kemajuan suatu organisasi karena motivasi dapat membuat suatu (proses pelaksanaan pekerja menjadi lebih baik dan meningkat.)

UPT Rumah Sakit Umum Daerah Undata merupakan rumah sakit umum pemerintah yang di dalamnya terdapat pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan administrasi di rumah sakit memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas dan kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan, selain itu pelayanan administrasi merupakan faktor dalam terwujudnya suatu tujuan organisasi. Beban Kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja dan telah menjadi jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu yang telah ditentukan.

Besarnya kewajiban dan tugas yang diberikan kepada seorang pekerja di UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata menyebabkan hasil yang dicapai tidak terlalu ideal karena pegawai hanya memiliki waktu singkat untuk menyelesaikan berbagai tugas. Jika hal ini terjadi, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Banyak pegawai yang bekerja belum mencapai hasil kerja yang semestinya karena mereka memiliki pembagian kerja yang tidak sesuai dengan bagian kerja normal satu individu akibat permintaan kerja dari organisasi yang menimbulkan beban kerja pada pegawai. Hal ini jelas menunjukkan bahwa pegawai belum melakukan kinerja yang baik, demikian UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata harus lebih fokus pada pegawainya untuk meningkatkan kinerja. Dan beban kerja pegawai dapat dimanfaatkan sebagai motivasi dengan tujuan agar kinerja UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata meningkat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan beban kerja dengan motivasi kerja pegawai kontak administrasi pada UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah?

METODE

Jenis penelitian ini digolongkan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang rinciannya efisien, tersusun dan tertata dengan jelas dari awal hingga pembuatan rencana penelitiannya. Teknik Analisis data yang digunakan adalah pengujian korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0. Penelitian dilakukan pada UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Kontrak Administrasi Pegawai Kontrak Administrasi Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah

No	Bidang/Sub Bidang	Jumlah Anggota
1	Bagian Keuangan	24
2	Bagian Perlengkapan Dan Umum	10
3	Bagian Kepegawaian	3
4	Bidang Pelayanan Medik	3
5	Bidang Keperawatan	7
6	Bidang Penunjang Medik	4
7	Bidang Program Dan Evaluasi	3
8	Bidang Pendidikan Pelatihan Dan Penelitian	2
9	Bidang Rekam Medik Dan Informasi	21
	Jumlah	77

Sumber: Data Sekunder UPT RSUD Undata Tahun 2020

HASIL

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 2. Hasil Pengolahan Korelasi Sederhana

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	r-tabel	Koefisien Determinasi (r^2)	t –hitung	t- tabel	Signifikan
X dan Y	0,714	0,2242	0,509	8,826	1,9921	0,00

Sumber: Hasil olahan data (2021)

Dari hasil perhitungan diperoleh dari tabel bahwa besarnya koefisien korelasi variabel x dengan y (r_{xy}) adalah 0,714 dan untuk tingkat hubungan masuk dalam kategori, pada 0,600 - 0,799. Nilai yang diperoleh juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel beban kerja dengan variabel motivasi kerja karena koefisien hubungannya positif dan signifikan.

Uji Signifikan Korelasi

Tes kritis (uji signifikan) digunakan untuk menemukan hubungan, yaitu, apakah hubungan yang ditemukan dapat diterapkan pada seluruh populasi. Uji signifikan dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji t untuk lebih spesifik dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel $dk = n - 2 = 110$ tingkat signifikan (0,05). Tabel tersebut telah memperoleh t-hitung senilai 8,826 sedangkan t-

tabel 1,9921. Jika dianalisis dari besarnya nilai yang didapat, dapat diasumsikan bahwa t-hitng t-tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga didukung oleh nilai sig pada tabel 1.2 yang menunjukkan 0,00. Nilai Sigg jauh lebih kecil dari, pada 0,05 ($0,00 < 0,05$), yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi diperoleh berdasarkan pada tabel 1.2 besaran koefisien determinasi sebesar 0,509. Artinya varian yang terjadi pada beban kerja sebesar 50,9% ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel motivasi kerja. Demikian pula dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja adalah 50,9% dan 49,1% dikendalikan oleh faktor yang lain.

PEMBAHASAN

Hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja pada hasil penelitian yang telah diselesaikan menggunakan analisis korelasi dimana nilai koefisien korelasi antara variabel beban kerja (X) dan variabel motivasi kerja (Y) adalah 0,714 yang menunjukkan tingkat korelasi yang kuat. Sedangkan koefisien korelasi bernilai positif yang berarti terdapat hubungan yang positif. Hubungan yang diperoleh memiliki hasil yang kritis karena nilai t-hitug lebih besar dari pada t-tabel dengan nilai $8,826 > 1,9921$ dan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X) dan variabel motivasi kerja (Y). Hal ini terlihat dari koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,509 atau 50,9%

Hubungan Variabel Beban Kerja dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antar variabel beban kerja dengan variabel motivasi kerja pegawai kontrak administrasi pada UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata, dengan nilai koefisien korelasi 0,714 yang artinya tingkat korelasi (hubungan) yang kuat. sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima, maka adanya hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja pegawai kontrak administrasi pada UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata.

Hal ini diperkuat oleh jawaban responden dengan rata-rata tertinggi yang menunjukkan bahwa variabel penelitian ini mempunyai hubungan. Variabel beban kerja pada tabel 5.5 dengan rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 1, yaitu 4,36 yang dimana menunjukkan bahwa secara teknis pegawai lebih memahami pekerjaannya dengan baik yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya bahwa pegawai lebih mengetahui kondisi pekerjaan dan tahu bagaimana cara mengerjakan pekerjaan yang telah di berikan, serta dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaannya.

Variabel motivasi kerja pada tabel 5.5 dengan rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 1, yaitu 4,32 yang dimana menunjukkan bahwa pegawai bertanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Artinya bahwa pegawai memiliki kesadaran diri dan kewajiban untuk menanggung sesuatu yang telah diberikan atau terhadap pekerjaan yang ia kerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Adlan selaku pegawai kontrak administrasi di UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata mengatakan "bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap motivasi kerja, dimana jika mempunyai beban kerja tentunya akan mempunyai motivasi kerja. Namun sebenarnya hal itu tergantung kepada pandangan pegawai itu sendiri terhadap beban kerja (tugas) yang diberikan. Jika melihat langsung pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan memperolleh motivasi kerja yang rendah. Demikian juga jika, seseorang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan, tantangan dan prestasi pastinya akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan beban kerja mempunyai hubungan terhadap motivasi kerja pegawai. Apabila pegawai tersebut memiliki persepsi atau pandangan yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih serius dalam bekerja, dan mempunyai motivasi kerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat ia bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang

muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Saidina Ali selaku pegawai kontrak administrasi di UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata mengatakan bahwa “untuk mendapatkan insentif dari beban kerja yang tinggi, dilihat dari masa kerja dan skill dari pegawai tersebut Bapak Saidina Ali juga mengatakan bahwa walaupun beban kerja tinggi, tetapi motivasinya tetap tinggi dikarenakan ia sangat membutuhkan pekerjaan, kondisi pekerjaan yang dimana ia merasa nyaman dengan pekerjaannya dan tanggung jawab nya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Disamping itu hal yang mempengaruhi motivasi kerjanya adalah beban keluarga, dan susah nya lapangan pekerjaan untuk tingkat pendidikan SLTA”.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa para pegawai kontrak administrasi yang bekerja di UPT. Rumah Sakit Umum Daerah Undata walaupun mempunyai beban kerja yang tinggi tetap mempunyai motivasi yang tinggi, karena pandangan pegawai terhadap pekerjaannya yaitu untuk memenuhi kebutuhannya selain itu, tempat pekerjaan yang nyaman dan bisa mendapatkan insentif dari beban kerja yang diberikan.

KESIMPULAN

Setelah melihat hasil yang diperoleh dari penelitian diperoleh kesimpulan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja dengan koefisien korelasi 0,714 pada taraf signifikan 0,05. Beban kerja dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori kuat yaitu berada pada rentang 0,600 – 0,799 dan mempunyai koefisien determinasi sebesar 0,509.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja akan meningkat dilihat dari pandangan pegawai itu sendiri, bagaimana pandangannya terhadap beban kerja (tugas yang diberikan). Jika pegawai melihat beban kerja sebagai tugas yang sulit untuk dikerjakan dalam waktu tertentu akan menghasilkan motivasi yang rendah begitu juga sebaliknya jika melihat beban kerja sebagai kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi.

SARAN

Diharapkan bisa memperhatikan aspek beban kerja kepada pegawai kontrak administrasi. Misalnya tidak memberikan beban kerja yang berlebih kepada pegawai yang mengakibatkan motivasi pegawai menjadi rendah, motivasi kerja pegawai perlu diperhatikan agar dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih efektif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
2. Achyana, Muthya. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. Jom FISIP Vol. 3 No. 2 - Oktober 2016. Jurnal Manajemen Tools. Vol. 11 No. 2 Desember 2019. ISSN : 2088-3145
3. Astianto, dan Suprihadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)
4. Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
5. Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina Aksara.
6. Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
7. Barzah Latupono. 2011. Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon. Jurnal Sasi. Vol. 17 No. 3: 59-69.
8. Bayus Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic.

9. Dewi, Irra Chrisyanti. 2011. Pengantar Ilmu Administrasi. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
10. Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana`.