

## **Studi Deskriptif: Analisa Beban Kerja Pada Pegawai “RSUD.X” Yang Mengalami *Mismatch Career***

Ni Kadek Meliani<sup>1</sup>, I Gde Dhika Widarnandana<sup>2</sup>, Listiyani Dewi Hartika<sup>3</sup>  
Program Studi Psikologi, Fakultas Kesehatan dan Sains, Universitas Dhyana Pura<sup>1,2,3</sup>  
Email: kadekmeliani61@gmail.com

**Intisari.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja yang dialami oleh pegawai yang mengalami *mismatch career* pada RSUD X, dimana terdapat 135 pegawainya yang mengalami *mismatch career*. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data hasil penyebaran kuesioner kepada 114 sampel dari keseluruhan 135 populasi yang ada. Hasil dari penyebaran kuesioner diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen berupa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa indikator beban kerja yang mempengaruhi pegawai yang mengalami *mismatch career* adalah dalam hal fasilitas kantor, dan juga penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi di tempat kerja. Sedangkan hal lainnya dalam indikator beban kerja berupa tuntutan fisik, tuntutan mental, tuntutan waktu, upaya pelatihan, pelaksanaan SOP, dan pengetahuan kerja tidak memberikan tekanan berupa beban kerja kepada pegawai yang mengalami *mismatch career* pada RSUD X.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Pegawai, *Mismatch career*

**Abstract.** *This study aims to determine how the workload experienced by employees who experience career mismatch at Regional Hospital X, where there are 135 employees who experience career mismatch. The data obtained in this study are the results of distributing questionnaires to 114 samples from the entire 135 existing population. The results of distributing questionnaires were tested for validity and reliability to ensure that the questionnaire instrument used was valid and reliable. Based on the results of the analysis conducted, it is known that the workload indicators that affect employees who experience career mismatch are in terms of office facilities, and also handling of violations that occur in the workplace. While other things in workload indicators in the form of physical demands, mental demands, time demands, training efforts, implementation of SOPs, and work knowledge do not provide pressure in the form of workload to employees who experience career mismatch at RSUD X.*

**Keywords:** *Workload, Employee, Career Mismatch*

## **Pendahuluan**

Strategi dalam perusahaan salah satunya dapat kita lihat dari sistem pengelolaan SDM nya, salah satu tugas dari pengelolaan SDM adalah dengan penentuan jumlah yang tepat dalam suatu divisi. Penentuan jumlah divisi ini tentunya berkaitan dengan perencanaan serta proses rekrutmen (Prasetya, 2017). Dalam proses pencarian kandidat atau pegawai tentunya juga merupakan tugas serta strategi dari perusahaan dalam pengelolaan SDM. Dalam prosesnya pegawai internal dari perusahaan diberikan kesempatan untuk memberikan rekomendasi calon kandidat yang mereka kenal seperti saudara, adik atau tetangga. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempermudah dalam proses seleksi awal bagi kandidat atau calon pekerja baru. Hal ini merupakan hal yang lumrah dilaksanakan dalam perusahaan, namun pada kenyataannya banyak dari pegawai yang “dititipkan” oleh orang internal merasa bahwa dirinya spesial dan bisa berhak untuk mendapatkan perlakuan yang spesial (Nurhayati, 2018). Masih dalam penelitian yang sama disebutkan bahwa individu atau pegawai yang merasa berhak mendapatkan perlakuan

yang spesial ini tidak jarang bersikap seenaknya dan sering melakukan pelanggaran peraturan. Lebih-lebih lagi apabila orang yang “menitipkan” merupakan orang yang memiliki level atau jabatan yang tinggi, kondisi ini akan membuat atasan bingung untuk menegur serta memberikan sanksi kepada orang yang “dititipkan”.

Kondisi ini memicu timbulnya beban kerja bagi mereka yang bukan merupakan orang “titipan” karena individu atau pegawai yang merasa berhak mendapatkan perlakuan spesial ini akan bertindak sesuka hatinya dan bekerja tidak sesuai peraturan yang sudah dibuat dengan kata lain individu tersebut akan sering melakukan pelanggaran kerja yang menyebabkan individu lain yang tidak merasa memiliki hak untuk mendapat perlakuan yang spesial akan merasa terbebani dalam bekerja (Irawan, 2017). Untuk mengatasi permasalahan ini tentu diperlukannya analisis beban kerja tujuannya agar perusahaan dapat menentukan jumlah personalia serta berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja bagi setiap pegawai. Beban kerja merupakan sebuah kondisi dimana adanya tuntutan tugas (tugas beban) adalah tujuan yang akan dicapai, waktu

diizinkan untuk melakukan tugas tersebut, dan tingkat kinerja dari tugas harus diselesaikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya yang dikeluarkan adalah informasi dan peralatan yang disediakan, lingkungan tugas, keterampilan dan pengalaman karyawan, strategi yang diadopsi dalam pekerjaan, dan respons emosional terhadap situasi Gawron (2019).

Selain akibat dari kurangnya analisis yang sesuai pada proses perencanaan, kurang analisis yang tepat juga mengakibatkan timbulnya ketidaksesuaian pada penempatan individu pada divisi tertentu. Kondisi ini disebut dengan *mismatch career*, *mismatch career* didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara karir yang ditempuh seseorang dengan tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, atau minatnya. Ini dapat memiliki efek buruk pada hasil ekonomi dan sosial karena dapat menyebabkan hilangnya keterampilan, kepuasan kerja yang lebih rendah, hilangnya produktivitas, keamanan pendapatan yang melemah dan masalah dengan keterikatan tenaga kerja (Kalleberg, 2008). Kondisi *mismatch career* ini juga dialami oleh RSUD X dimana dari 524 pegawai terdapat 136 pegawai yang mengalami

*mismatch career*. Berdasarkan kondisi dan data yang diperoleh peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di RSUD X bagi pegawai yang mengalami beban kerja akibat *mismatch career*. Peneliti tertarik untuk melakukan analisa beban kerja bagi pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career*.

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan 1 variabel yakni variabel beban kerja. Dalam penelitian ini untuk menentukan sampel dalam penelitian menggunakan teknik purposive sampling Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini adalah untuk menentukan kriteria sampel yang mewakili populasi. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Berstatus sebagai pegawai tetap RSUD X minimal 1 tahun
- b. Berstatus sebagai pegawai tidak tetap RSUD X minimal 1 tahun
- c. Menempati divisi yang berbeda dari latar belakang Pendidikan terakhir

Dalam menentukan sampel penelitian ini peneliti berpedoman pada data kepegawaian yang diperoleh dari kepegawaian RSUD X. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian

Kepegawaian Rumah Sakit Daerah X, dari 524 Pegawai yang terdaftar, terdapat sebanyak 136 Pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan terakhir berbeda dengan posisi yang saat ini di ampu. Oleh karena itu untuk mendapatkan data yang representative berdasarkan table Isaac & Michael diperlukan setidaknya 114 sampel. Menurut Sugiyono (2015). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dengan Menggunakan Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan modifikasi skala likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2016). dalam angket ini disediakan 4 (empat) alternatif jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Uji Analisa data dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan software IBM SPSS statistic versi 25.

Indeks Aiken (V) Keterangan

$V \leq 0,4$

Kurang Valid

$0,4 < V \leq 0,8$

Cukup Valid

$V > 0,8$  Sangat Valid

Berdasarkan pendapat tersebut, indeks Aiken V merupakan indeks kesepakatan rater terhadap kesesuaian butir (atau sesuai tidaknya butir) dengan indikator yang ingin diukur menggunakan butir tersebut. Dan berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan hasil R hitung dari semua item lebih besar dari R tabel yaitu 0,35 karena menggunakan 30 sampel untuk uji validitas dan reliabilitas. R thitung yang lebih besar dari r tabel berarti item yang diuji valid.

Cronbach's Alpha No of Item

0,833 30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha yaitu 0,833 dimana nilai tersebut sudah lebih besar dari 0,600 yang berarti item yang digunakan lulus uji reliabilitas.

## Hasil

Setelah dilakukan pemaparan data maka data yang diperoleh dilakukan analisis untuk mengetahui hasil analisis dari beban kerja yang dialami pegawai pada rumah sakit daerah X yang mengalami *mismatch career*. Pengkategorian dari jawaban

responden menggunakan skala likert

dengan detail :

Kategori favorable

0-1,4 = Sangat Tidak Berat (STB)

>1,4 – 2,4 = Tidak Berat (TB)

>2,4 – 3,4 = Berat (B)

>3,4 – 4 = Sangat Berat (SB)

Kategori unfavorable

0-1,4 = Sangat Berat (SB)

>1,4 – 2,4 = Berat (B)

>2,4 – 3,4 = Tidak Berat (TB)

>3,4 – 4 = Sangat Tidak Berat (STB)

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa yang berpengaruh pada beban kerja yang dirasakan oleh pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career* adalah fasilitas kantor dengan rata-rata 2,8 dengan klasifikasi berat dan bersifat favorable yang dimana itu berarti searah dengan pernyataan beban kerja. Selain fasilitas kantor penanganan pelanggaran juga merupakan indikator yang dirasakan pegawai sebagai beban kerja dengan rata-rata 1,9 dengan klasifikasi berat dimana ini memang dirasakan oleh pegawai RSUD X sebagai beban kerja namun tidak searah dengan pernyataan beban kerja.

## Pembahasan

Berdasarkan pemaparan data dan hasil analisis yang sudah dilakukan maka dapat diketahui hasil analisis mengenai beban kerja pegawai yang mengalami *mismatch career* di RSUD X. Berdasarkan pemaparan data dan hasil analisis yang sudah dilakukan maka dapat diketahui hasil analisis mengenai beban kerja pegawai yang mengalami *mismatch career* di RSUD X. Pada indikator tuntutan fisik memperoleh nilai rata-rata 2.1 dengan klasifikasi yang tidak berat yang berarti beban kerja secara fisik tidak menjadi hal yang berpengaruh bagi pegawai yang mengalami *mismatch career*. Hal ini dikarenakan tidak semua pekerjaan mengutamakan kegiatan fisik dalam bekerja terdapat juga pekerjaan yang lebih menggunakan pemikiran dibandingkan kegiatan fisik. Mental yang lelah juga berkaitan langsung dengan fisik, begitu pula sebaliknya ketika fisik manusia yang mengalami kelelahan maka akan mempengaruhi juga pada mental manusia itu sendiri. Menurut Puspa (2014), beban kerja fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan

tolak ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan, yang berarti kegiatan fisik yang dilakukan dalam pekerjaannya tidak memberikan beban yang berarti.

Tuntutan akan mental juga memperoleh hasil rata-rata yang rendah yaitu dengan jumlah 2,4 atau dalam klasifikasi tidak berat yang berarti secara mental beban kerja yang diberikan tidak memberatkan pegawai yang mengalami *mismatch career* dalam bekerja, sedangkan menurut Putri (2009) beban pada mental merupakan hal yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pemberian beban kerja kepada pegawai. Stres di tempat kerja dapat terjadi karena berbagai tekanan, mulai dari situasi hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung. Dampak stres karena pekerjaan tidak hanya mengganggu kejiwaan, tapi juga berdampak pada kesehatan fisik secara menyeluruh.

Dapat diketahui bahwa beban kerja pada indikator tuntutan waktu memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,2 yang tergolong dalam klasifikasi tidak berat yang berarti beban kerja berdasarkan tuntutan waktu tidak mempengaruhi pegawai yang mengalami *mismatch career*. Tekanan kerja yang terus menerus dapat menyebabkan *burnout*, yaitu kelelahan

fisik dan emosional yang parah. *Burnout* dapat menyebabkan hilangnya semangat, produktivitas yang menurun, serta masalah kesehatan seperti kelelahan kronis dan gangguan sistem kekebalan tubuh. Menurut Lestari (2016) tuntutan akan waktu ada saat kerja akan membuat karyawan terbebani seperti halnya dalam pemberian *deadline kerja*, yang berarti pada RSUD X pegawai yang mengalami *mismatch career* tidak mengalami tekanan pada tuntutan waktu.

Pada indikator fasilitas kantor menunjukkan angka rata-rata 2,8 dengan klasifikasi berat secara unfavorable yang berarti beban kerja yang berasal dari fasilitas kantor memberikan dampak bagi pegawai terutama pegawai yang mengalami *mismatch career*. Fasilitas kerja akan memberikan pengaruh kepada karyawan dalam bekerja berdasarkan pendapat Bary (2016). Menurut Sarwono (2005) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan, dan fasilitas merupakan salah satu bagian dari lingkungan kerja fisik. Untuk indikator berupa upaya pelatihan yang dilakukan pihak RSUD memperoleh hasil 2,9

dengan klasifikasi tidak berat yang berarti pegawai menyetujui bahwa pihak RSUD melakukan upaya mengembangkan kemampuan karyawan walaupun terdapat karyawan yang mengalami *mismatch career*. Menurut Harsuko Riniwati (2016) “Pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan sehingga penting untuk dilakukan . pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai sehingga dapat bekerja dengan lebih baik dan percaya diri. Ketika karyawan merasa percaya diri dalam kemampuan mereka, mereka cenderung menghadapi tugas-tugas dengan lebih positif.

Jika dilihat berdasarkan indikator ketenagakerjaan maka hasil yang diperoleh adalah nilai rata-rata sebesar 2,3 dimana nilai tersebut tergolong dalam hasil tidak berat yang berarti dari segi ketenagakerjaan tidak memberikan beban kerja kepada pegawai terutama kepada pegawai yang mengalami *mismatch career* dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pada indikator pelaksanaan SOP dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 2,7 atau dengan klasifikasi yang tidak berat responden

yang berarti dalam melakukan pekerjaan pegawai diberikan SOP dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar RSUD itu sendiri walaupun pegawai yang bekerja disana mengalami *mismatch career* namun tetap terdapat SOP yang digunakan untuk mengatur standar kerja pegawai. Menurut (Junita, 2019) SOP adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan . Dari segi penanganan pelanggaran memperoleh hasil analisis dengan rata-rata terendah yaitu 1,9 dengan klasifikasi berat yang berarti penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi pada lingkungan kerja di RSUD kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dimana kurang tegasnya pihak pengelola dalam menangani pelanggaran yang terjadi. Menurut Stein dan Book (2004) mengemukakan bahwa kemampuan menyelesaikan masalah adalah usaha individu untuk memikirkan dan mempertahankan beberapa alternatif penyelesaian yang mungkin dilakukan. Kemampuan menyelesaikan masalah merupakan tuntutan bagi setiap individu, namun dalam mengambil keputusan dan

menemukan solusi dari tiap individu tentunya berbeda-beda. Sedangkan menurut Edward ( dalam Cahyono, dkk. 2002) menyatakan bahwa kemampuan menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk berfikir secara langsung dan terarah dalam mencapai suatu tujuan.

Sedangkan pada indikator pengetahuan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,9 atau memiliki klasifikasi tidak berat yang berarti pegawai dituntut memiliki pengetahuan kerja dalam menjalani pekerjaan yang dilakukannya walaupun pegawai itu sendiri mengalami *mismatch career* namun pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan tetap dibutuhkan dan tidak memberikan tekanan beban kerja kepada pegawai. Pengetahuan akan pekerjaan yang saat ini dimiliki tentu menjadi dasar bagi seseorang untuk mampu berkontribusi secara optimal serta dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi misi perusahaan secara maksimal. Hal ini juga didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Munandar (2010), pengetahuan akan pekerjaan akan membantu memudahkan individu untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan secara tidak langsung akan membuat individu merasa

mudah dalam bekerja sehingga berdampak pada keinginan individu untuk terus mencoba hal baru dan melakukan segala sesuatu pekerjaan secara lebih optimal.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career* beban kerja yang mereka alami disebabkan oleh adanya faktor yang disebabkan kurang memadainya fasilitas kantor dimana jumlah fasilitas kantor yang masih minim sedangkan jumlah pengguna atau SDMnya lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah fasilitas kantor yang disediakan. Kondisi ini bisa menyebabkan menumpuknya pekerjaan pegawai yang mana nantinya hal ini bisa menyebabkan pegawai mengalami kesulitan maupun keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas berikutnya. Selain fasilitas kantor upaya pelatihan juga menjadi faktor beban kerja bagi pegawai RSUD X.

Berikutnya penanganan pelanggaran juga menjadi beban kerja bagi pegawai RSUD X yang mengalami *mismatch career* hal ini dikarenakan penanganan

pelanggaran yang tidak sesuai dapat menimbulkan adanya rasa tidak adil dan penangan terhadap pelanggaran ini menimbulkan adanya penurunan kinerja karyawan karena karyawan merasakan adanya beban kerja. penanganan pelanggaran ini tentunya harus ditangani dengan baik untuk menghindari terjadi beban kerja dan juga mencegah timbulnya rasa tidak puas dalam pekerjaan yang mana dampaknya nanti akan memicu timbulnya penurunan produktivitas kerja sebagai akibat dari ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaan yang diakibatkan oleh adanya ketidaksesuaian penangan pelanggaran

#### **Pustaka Acuan**

- Alniacik, U., Cigerim, E., Akcin, K., & Bayram, O. (2011). Independent and joint effects of perceived corporate reputation, affective commitment and job satisfaction on turnover intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.139>
- Ame, A., Chaya, P., & Mashindano, O. (2013). Covariance and Correlation between Education Mismatch and Skills Mismatch in Tanzanian Formal Sector. 13(2).
- Arjuni, R. F., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2019). Quality of work-life in employees experiencing a job-skill mismatch. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2). <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.2734>
- Ashkanani, A. M., Dunford, B. B., & Mumford, K. J. (2022). Impact of Motivation and Workload on Service Time Components: An Empirical Analysis of Call Center Operations. *Management Science*, 68(9). <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4491>
- Astuti, R. D., & Navi, M. A. H. (2018). Designing workload analysis questionnaire to evaluate needs of employees. *AIP Conference Proceedings*, 1931. <https://doi.org/10.1063/1.5024086>
- Baldi, F., & Trigeorgis, L. (2020). Valuing human capital career development: a real options approach. *Journal of Intellectual Capital*, 21(5). <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2019-0134>
- Choi, S.-K., & Hur, H. (2020). Does job mismatch affect wage and job turnover differently by gender? *Education Economics*, 28(3), 291–310. <https://doi.org/10.1080/09645292.2019.1710464>
- Condes, K. A., & Lachica, T.-A. B. (2022). Job mismatch: The case of registered nurses in the Philippines. 2(2), 165. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6956133>
- Deniz, S. (2020). The Relationship Between Perception of Corporate Reputation and Turnover Intention: Results from Turkey. *Journal of Health Management*, 22(1). <https://doi.org/10.1177/0972063420909200>
- Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. *OECD Education Working Papers*, 63.

- Gawron, V. J. (2019). Workload Measures. In Workload Measures. <https://doi.org/10.1201/9780429019579>
- Irawan, H. (2017). Analisa Perencanaan ManPower Dengan Metode Critical Path Methods Pada Pembuatan Struktur Tank Kapal Tag Boat. Provisensi, 42.
- Kalleberg, A. L. (2008). The mismatched worker: When people don't fit their jobs. *Academy of Management Perspectives*, 22(1). <https://doi.org/10.5465/AMP.2008.31217510>
- Nurhayati, C. (2018). Pengaruh Man Power Planning Kualitas SDM Pendidikan Ekonomi Dalam Menghadapi ACFTA. *Jupeko*, 175.
- Prasetya, A. (2017). Efektivitas Man Power Planning Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Berdasarkan Pendekatan Full Time Equivalent. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 29.