

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pada saat ini semakin berkembang dan meningkat, salah satunya yang sangat penting untuk menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena setiap manusia memiliki kemampuan atau skill individu yang berbedabeda dan sangat berpengaruh pada produksi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan memiliki tujuan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawan. Faktor utama sebagai penggerak perusahaan agar mencapai tujuannya yaitu dari manusianya sendiri. Jika sebuah perusahaan tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka perusahaan yang dijalankan tidak sesuai target atau visi dan misi yang telah direncanakan.

Salah satu cara untuk menghadapi persaingan yaitu dengan menggali semua potensi sumber daya manusia yang dimiliki, maka suatu organisasi perlu mengembangkan kualitas karyawan, keterampilan dan pengetahuan yang luas, mampu bertanggung jawab dalam situasi apapun, sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik (*teamwork*) dan selalu memotivasi diri untuk memberikan pencapaian atau target perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang penting, karena sebagai pelaku aktif dalam perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri, dimana menyangkut pula sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan atau inovasi, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. .

Menurut Astianto & Heru (2014) Beban kerja yang terlalu ringan juga menandakan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak dari pekerjaan yang harus dilakukan. Jika karyawan melebihi jumlah yang dibutuhkan maka akan terjadi kenaikan biaya operasional. Dan sebaliknya, jika jumlah tenaga kerja kurang dari target maka akan menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis dan menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja karena terlalu lelah. Ada perbedaan pada hasil penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian I Gusti Bagus Ari Pinatih, dan Eddy Supriyadinata Gorda (2017) didapatkan hasil beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian

Aster Andriani K. Dan Yoyok Soesatyo (2014) didapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Beban yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya terbagi menjadi beban kerja yang tidak sesuai dengan standart, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under cpacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada organisasi tersebut. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kinerja yang tidak efisien. Dilihat dari Hasil Perhitungan Kebutuhan SDM Kesehatan menggunakan metode analisis Beban Kerja Kesehatan (ABK) yang dimiliki Puskesmas Jambesari Bondowoso.

Tabel 1.1 Data Kebutuhan SDM Kesehatan di Puskesmas Jambesari Th.2020
A. JFT (Jabatan Fungsional Tertentu)

NO	JENIS SDMK	Jumlah SDMK Saat ini (ASN)	Jumlah SDMK Seharusnya	Kesenjangan	Keadaan
1	Bidan Penyelia	1	2	-1	Kurang
2	Bidan Mahir	4	4	0	Sesuai
3	Dr. Ahli Pertama	1	4	-3	Kurang
4	Perawat Penyelia	2	5	-3	Kurang
5	Bidan Ahli Muda	1	1	0	Sesuai
6	Nutrisionis Pelaksana	2	4	-2	Kurang
7	Dr. Gigi Ahli Madya	1	1	0	Sesuai
8	Dr. Gigi Ahli Muda	1	1	0	Sesuai
9	Perawat Mahir	5	5	0	Sesuai
10	Bidan Ahli Pertama	1	1	0	Sesuai
11	Perawat Terampil	0	18	18	Kurang
12	Asisten Apoteker Pelaksana Lanjutan	1	1	0	Sesuai
13	Pranata Lab. Kesehatan Pelaksana	1	1	0	Sesuai
14	Bidan Terampil	4	16	-12	Kurang
15	Sanitarian Pelaksana	2	2	0	Sesuai
16	Penyuluhan Kesehatan	0	1	-1	Kurang

	Masyarakat-Ahli Pertama				
17	Perekam Medis Pelaksana	0	1	-1	Kurang
18	Dr.Gigi-Ahli Pertama	0	1	-1	Kurang
19	Apoteker Ahli Pertama	0	1	-1	Kurang
20	Perawat Ahli Pertama	0	1	-1	Kurang

B. JFU (Jabatan Fungsional Umum)

NO	JENIS SDM	Jumlah SDM Saat ini (ASN)	Jumlah SDM Seharusnya	Kesenjangan	Keadaan
1	Administrasi Karcis	1	2	-1	Kurang
2	Bendahara	1	1	0	Sesuai
3	Pengelola Kepegawaian	1	2	-1	Kurang
4	Pramu Kebersihan	1	2	-1	Kurang
5	Administrasi Keuangan	0	1	-1	Kurang
6	Administrasi Umum	0	1	-1	Kurang
7	Pengemudi Ambulan	0	2	1	Kurang
8	Pengolah Makanan	0	1	-1	Kurang
9	Administrasi BMN (Barang Milik Negara)	1	1	0	Kurang

Sumber : Data Puskesmas Jambersari Bondowoso

Berdasarkan Tabel 1.1 telah diketahui perhitungan kebutuhan SDM Kesehatan untuk Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan Jabatan Fungsional Umum (JFU) menggunakan metode Analisis Beban Kerja (ABK) di Puskesmas Jambesari sudah mewakili kebutuhan formasi jabatan fungsional per jenjang jabatannya, hal ini menyebabkan tingginya kebutuhan tenaga (kinerja karyawan) pada puskesmas jambesari. Beban kerja tinggi akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja rendah berarti kelebihan tenaga kerja. Menurut Setiawan (2006), perencanaan pegawai merupakan proses analitis atas kebutuhan organisasi saat ini dan untuk

masa yang akan datang, terutama bila akan dikaitkan dengan kondisi yang *turbulens* serta penuh ketidakpastian.

Apabila faktor eksternal ini tidak sesuai harapan karyawan, maka akan menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Stres dapat terjadi pada siapapun dan banyak faktor yang dapat menyebabkan stres tersebut. Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Pane (2019:92) adalah tanggungan kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak kerja, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam bekerja. Karyawan yang mengalami stres dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi dimana kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini sudah diteliti oleh Aster Andriani K. Dan Yoyok Soesatyo (2014) dan hasilnya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Ada perbedaan juga pada penelitian yang dilakukan oleh I Gede Yuma Adithya Mahaputra dan I Komang Ardana (2020) didapatkan hasil stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sutrisno:2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi memberikan tujuan agar para karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang sangat tinggi akan mencapai hasil kinerja yang memuaskan. Seorang pimpinan harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan mereka. Ada perbedaan hasil penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian Friska Aprilia (2017) didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry dkk (2017) didapatkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, setiap individu harus memiliki motivasi diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku, sukarela, dalam melakukan suatu pekerjaan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Mangkunegara dalam Akbar (2018:5) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor Internal yaitu (berhubungan dengan sifat seseorang atau individual) dan faktor Eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti (perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.)

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172). Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap seseorang yang menjalankan tugas pasti memiliki kinerja atau perilaku yang berbedabeda seperti beban fisik, mental maupun sosial. Dan pastinya setiap perusahaan memiliki penilaian prestasi untuk karyawannya. Akan tetapi fenomena permasalahan yang terjadi di Puskesmas Jambesari yaitu dalam kinerja karyawan kurang maksimal dan terkadang mengalami keterlambatan dari segi pelayanan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Tetap pada PKM Jambesari Bondowoso Th 2020

Jumlah Karyawan	Data Karyawan	Nilai RataRata Aspek Keseluruhan (Perilaku)	Persentase (40%)	Hasil Persentase Perilaku Kerja	Jumlah Prestasi Kerja
32	A	90	40%	36	90,06
	B	80	40%	32	81,96
	C	76,2	40%	30,48	80,74
	D	77,6	40%	31,04	80,46
	E	79,8	40%	31,92	82,70

Sumber : Data dari Puskesmas Jambesari Bondowoso

Berdasarkan tabel 1.2 telah diketahui bahwa tidak semua karyawan Puskesmas Jambesari Bondowoso menjalankan kinerjanya dengan baik. Dilihat dari data diatas terdapat beberapa karyawan yang menerapkan dan juga belum menerapkan kinerja dengan baik. Dalam hal ini peneliti menilai dari persentase perilaku kerja dan jumlah prestasi kerja. Diketahui dari 32 jumlah karyawan di puskesmas Jambesari Bondowoso karyawan A terdapat nilai rata-rata aspek keseluruhan (perilaku) yaitu 90 dengan persentase 40% dan hasil persentase perilaku kerja 36 dengan jumlah prestasi 90,06, karyawan B terdapat nilai rata-rata aspek keseluruhan (perilaku) yaitu 80 dengan persentase 40% dan hasil persentase perilaku kerja 32 dengan jumlah prestasi 81,96, karyawan C terdapat nilai rata-rata aspek keseluruhan (perilaku) yaitu 76,2 dengan persentase 40% dan hasil persentase perilaku kerja 30,48 dengan jumlah prestasi 80,74, karyawan D terdapat nilai rata-rata aspek keseluruhan (perilaku) yaitu 77,6 dengan persentase 40% dan hasil persentase perilaku kerja 31,04 dengan jumlah prestasi 80,46, sedangkan karyawan E memiliki nilai rata-rata aspek keseluruhan (perilaku) yaitu 79,8 dengan 40% dan hasil presentase perilaku kerja 31,92 serta jumlah prestasi 82,70.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku dari sampling karyawan A sampai dengan E memiliki data yang berbeda. Hal ini membuktikan bahwa perilaku kerja karyawan puskesmas Jambesari sangat berpengaruh pada beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Ketika perilaku kerja dari karyawan dengan presentase rendah, akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan puskesmas Jambesari Bondowoso dan menurunkan kualitas pelayanan disana. Hal ini juga yang akan di bahas oleh peneliti apakah ada faktor yang mempengaruhi dari perilaku karyawan puskesmas Jambesari Bondowoso tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja yang menyebabkan karyawan puskesmas Jambesari Bondowoso memiliki data presentase yang rendah.

Semua institusi seperti kesehatan dan pendidikan, umumnya selalu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat memberikan pelayanan yang cukup maksimal. Seperti halnya Puskesmas atau RS pasti berupaya memberikan pelayanan yang baik untuk pasiennya. Dan setiap karyawan (Dokter dan Perawat) juga harus memiliki kinerja yang bagus dan berkualitas agar bisa memberikan perawatan yang baik untuk kesembuhan semua pasien.

Puskesmas pasti memiliki dan mempekerjakan karyawan guna untuk menyelesaikan dan membantu dalam menangani pasien yang berkunjung. Dengan tujuan membantu pasien, karyawan akan ditugaskan sesuai dengan kebutuhan puskesmas tersebut. Ketika seorang karyawan memiliki banyak sekali tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh pihak puskesmas itu sendiri, pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban kerja tersendiri dikarenakan tekanan dan tugas yang terlalu banyak. Beban kerja ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan kepada perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Stres kerja juga dapat dipicu jika suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan melebihi dari batas dari kemampuannya yang pada akhirnya timbul suatu tekanan yang akan dialami oleh karyawan. Hal ini tentunya juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut karyawan perlu mendapatkan motivasi agar dapat mengubah yang tadinya menjadi beban dan stress untuk kembali semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Puskemas Jambesari merupakan instansi yang bergerak dibidang kesehatan. Puskesmas Jambesari terletak di Jl. Kh Abdurrahman, Jambenom, Jambesari Darus Sholah, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Pada Puskesmas Jambesari ini memiliki karyawan 32 orang dan pastinya mempunyai kapasitas yang berbeda-beda. Dari situ muncullah adanya fenomena yang terjadi yaitu masih adanya karyawan yang melakukan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya, yang dapat menimbulkan beban kerja yang akan berlanjut pada stress kerja yang dialami oleh karyawan. Begitu pula dengan jarangnyanya karyawan mendapatkan motivasi, sedikit

banyak akan mempengaruhi semangat dalam karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal diatas tersebut dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Jambesari Bondowoso.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Jambesari Bondowoso dan objek penelitiannya adalah semua karyawan di Puskesmas Jambesari.
- 2 Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode kuesioner yang disebar kepada responden.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat digunakan dalam menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau perawat.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja manajemen yang akan datang.
3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kajian teoritis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kesehatan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai salah satu referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan

