

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam menciptakan organisasi yang ideal bagi suatu perusahaan atau instansi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada peran SDM dalam sistem pengendalian manajemen. Peranan sumber daya manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen didalam suatu perusahaan. Tanpa SDM yang kompeten, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya karena SDM merupakan penggerak utama dalam sebuah organisasi. Kualitas SDM yang baik sangat penting bagi setiap organisasi untuk memastikan bahwa tujuan pekerjaan dapat tercapai dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanan publik (Sagita, 2023).

Sistem pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tidak hanya berperan sebagai pengelola aset, tetapi juga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas lingkungan kerja. Investasi pada pegawai sebagai sumber daya manusia yang bernilai penting mendorong perusahaan untuk memberikan arahan positif demi mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai juga berdampak langsung pada stabilitas perusahaan, menggarisbawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan nilai tambah perusahaan secara keseluruhan. (Elisa Apriliana Rohmah et al., 2022).

Dalam mewujudkan pencapaian kinerja yang tinggi dari pegawai perusahaan maupun organisasi harus memberikan dukungan agar dapat meningkatkan kinerja dengan harapan bersama. Salah satu elemen yang mempengaruhi tingkat kemajuan suatu perusahaan adalah (*performance*). Menurut (S.P.Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitas, yang diselesaikan dalam rangka memenuhi tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Aset terbesar dalam suatu perusahaan adalah pegawainya yang nantinya akan berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi dan berperan sebagai perencana. Dalam penelitian (Setyowati et al., 2023) memberikan penjelasan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas secara individu, dalam kelompok, atau dalam organisasi. Kinerja dapat ditingkatkan dengan membuat deskripsi pekerjaan yang jelas dan terukur untuk setiap pegawai untuk memahami fungsi dan tanggung jawab mereka.

Puskesmas merupakan institusi yang memberikan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan, dengan lebih mengutamakan peningkatan, pencegahan, pengobatan, dan pemulihan kesehatan. Beroperasi pada tingkat awal dalam sistem kesehatan, Puskesmas dikelola oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan melibatkan partisipasi masyarakat. Tujuannya adalah memberikan akses kesehatan yang merata dan menyeluruh, memastikan kesehatan masyarakat terjaga dengan baik, serta mengurangi beban penyakit melalui layanan yang holistik dan terjangkau secara ekonomis. (Perkenkes RI Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas, n.d.).

Pembangunan Puskesmas di tingkat kecamatan memiliki peran yang sangat penting untuk memelihara Kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat, dan layanan kesehatan primer di tingkat dasar adalah krusial untuk memastikan kesuksesan peran puskesmas sebagai pendorong utama pembangunan kesehatan. Apabila berfungsi dengan baik, maka mampu memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang membutuhkan puskesmas (Setiawati & Suparti, 2023).

Dokter, perawat, tenaga medis serta bagian administrasi yang merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai pegawai tenaga profesional yang berperan memberikan pelayanan pada pasien, tentu harus mempunyai kemampuan dalam mengikuti cepatnya perkembangan ilmu dan teknologi yang terjadi pada sistem pelayanan kesehatan. Pelayanan yang diberikan ini memiliki karakteristik yang berkesinambungan, koordinatif dan edukatif sehingga kualitas pelayanan akan sangat menentukan kualitas pelayanan puskesmas secara keseluruhan. Sebagai tenaga profesional tentu harus mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal maka diperlukan pegawai yang mampu memberikan hasil kinerja yang optimal. Salah satu Puskesmas yang ada di Kabupaten Banyuwangi adalah Puskesmas Kebondalem. Puskesmas Kebondalem terletak dikecamatan Bangorejo letaknya yang strategis berada dekat dengan pusat keramaian sehingga masyarakat yang berkunjung tidak sulit untuk mencapai lokasi. Peran sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai yaitu adanya tenaga medis dan non medis. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia di Puskesmas Kebondalem akan membangun kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Hal ini penting untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menjaga kesehatan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah *work-family conflict* merujuk pada konflik antara tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga yang saling bertentangan. Konflik ini muncul ketika individu mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan atau membagi waktu dan perhatian antara pekerjaan dan keluarga, terutama saat kedua peran tersebut membutuhkan komitmen yang tinggi secara bersamaan. Greenhaus dan Beutell (1985) dalam (Soetjipto, 2019), menjelaskan bahwa tekanan dari pekerjaan dan keluarga bisa saling mengganggu, mempengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan peran mereka dengan baik di kedua lingkungan tersebut. Dalam hal ini bisa berdampak negatif pada keseimbangan hidup, performa kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan, baik di rumah maupun di tempat kerja. Konflik semacam ini seringkali menuntut adaptasi yang kompleks dan strategi manajemen waktu yang efektif untuk mengurangi dampaknya terhadap kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Permasalahan akan muncul ketika beberapa tanggung jawab memerlukan perhatian pada saat yang sama, masalah juga dapat terjadi dan dapat mempengaruhi kemampuan, lingkungan rumah, dan lingkungan kerja (Damrus & Sihaloho, 2019). Wanita sebagai pekerja juga tidak dapat lepas dari perannya dalam keluarga, hal tersebutlah yang

menjadikan wanita identik dengan peran ganda yang mereka hadapi. Pada dasarnya *Work-Family Conflict* pada wanita lebih besar dibanding pria. Perempuan pekerja lebih rentan mengalami konflik karena tanggung jawabnya terhadap pekerjaan rumah tangga, termasuk mengurus anak. Hal ini berkontribusi pada keterlibatan perempuan dan komitmen waktu terhadap keluarga yang membuat para wanita bekerja lebih sering menghadapi konflik (Sedjati, 2023). Fenomena istri yang bekerja telah menjadi hal umum di Indonesia pada era saat ini. Perubahan sosial dan ekonomi telah mempengaruhi dinamika keluarga, mendorong lebih banyak perempuan untuk aktif di dunia kerja demi mendukung keuangan keluarga atau mengejar karier. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun (2022), terdapat 48,65% perempuan yang perprofesi sebagai tenaga profesional banyak perempuan menjadi terdidik, berpengetahuan, berketerampilan, dan memasuki dunia kerja profesional, hal ini dibuktikan melalui banyak penelitian dapat meningkatkan kesejahteraan anggota keluarga. Bahkan banyak bagi Negara sumbangan kerja perempuan di ruang publik meningkatkan kemakmuran. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sebanyak 52,74 juta pekerja perempuan di Indonesia pada 2022. Jumlah tersebut setara dengan 38,98% dari total pekerja di dalam negeri (Hidayah, 2023).

Faktor yang kedua adalah profesionalisme, (Sedarmayanti, 2017) profesionalisme yaitu suatu sikap keandalan dalam melakukan tugas menggunakan pengetahuan dan kemampuan khusus yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang di gunakan sebagai pekerjaan utama dengan mengedepankan mutu kerja tepat, cermat, serta memahami dalam setiap prosedur kerja. Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa seorang profesional adalah seorang yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas, dilengkapi dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan tekad untuk terus berinovasi demi kemajuan dan kemandirian. Dalam penelitian (Ferawati et al., 2020) Setiap karyawan disarankan untuk menunjukkan profesionalisme dalam pekerjaan mereka untuk efektif menggunakan keterampilan, waktu, energi, sumber daya dan keahlian yang relevan dengan bidangnya, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja mereka.

Faktor ketiga adalah komitmen organisasi, Komitmen organisasi menurut (P.Robbins, 2015) didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan agar dapat terus menjadi anggota organisasi tersebut. Keinginan tersebut ditunjukkan dengan menawarkan segala upaya organisasi dengan keyakinan dan penerimaan terhadap cita-cita dan tujuan organisasi. Karyawan yang berkualitas dan profesional perlu menunjukkan komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam penelitian (Astuti, 2022) karyawan yang berkomitmen adalah karyawan yang berjanji pada diri sendiri untuk menggerakkan perusahaan menuju pencapaian tujuan bersama dengan kinerja optimal di era globalisasi ini, karena komitmen mencerminkan loyalitas individu terhadap perusahaan tersebut. Komitmen terhadap organisasi, yang mana sangat diharapkan oleh perusahaan terhadap pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Puskesmas Kebondalem adalah unit pelaksana teknis pelayanan kesehatan bertugas melaksanakan pembangunan kesehatan masyarakat di banyak lokasi kecamatan. Puskesmas Kebondalem terletak di Jl. Bayangkara 69, Kobondalem, Kecamatan Bangorejo, Puskesmas di Kabupaten Banyuwangi bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan dengan memastikan sumber daya yang memadai dan menerapkan manajemen mutu secara berkesinambungan. Misi mereka adalah mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Kebijakan dasar Puskesmas ini diatur oleh berbagai undang-undang dan regulasi, seperti UU No 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik dan UU No 36 tahun 2009 tentang kesehatan, serta peraturan-peraturan yang lebih spesifik seperti Peraturan Menteri Kesehatan No 75 Tahun 2014 dan Peraturan Bupati Banyuwangi No 8 tahun 2014. Regulasi ini memberikan landasan hukum yang jelas untuk penyelenggaraan layanan kesehatan di Puskesmas, menjamin standar pelayanan yang tinggi dan berkelanjutan bagi masyarakat setempat. Puskesmas Kebondalem berhubungan langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa pelayanan kesehatan, maka dituntut untuk meningkatkan dan memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat agar terwujudnya derajat kesehatan masyarakat Indonesia yang sehat dan kepuasan masyarakat dalam berobat.

Berdasarkan fenomena yang ada di Puskesmas Kebondalem untuk menanamkan rasa akuntabilitas dan keteraturan dalam kehadiran pegawai, sistem absensi memanfaatkan instrumen canggih berupa mesin (check clocks). Karyawan melakukan upaya ini untuk meningkatkan kinerja baik setiap orang. Realisasi kinerja dan komitmen pegawai puskesmas kebondalem terlihat belum mencapai kondisi optimal hal ini bisa dilihat dari absensi masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan institusi.

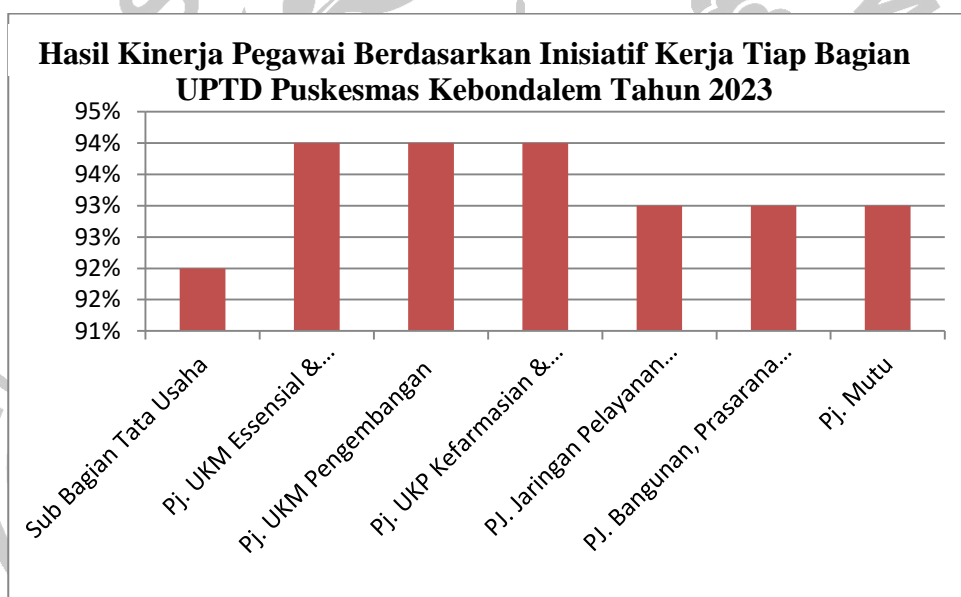
Tabel 1.1  
Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan SKP di UPTD Puskesmas  
Kebondalem, Kabupaten Banyuwangi 2023

| No | Penilaian                 | Predikat           | Jumlah pegawai |
|----|---------------------------|--------------------|----------------|
| 1. | Rating Hasil Kinerja      | -Sesuai Ekspektasi | 15             |
|    |                           | -Diatas Ekpektasi  | 17             |
| 2. | Rating Perilaku Kerja     | -Sesuai Ekspektasi | 26             |
|    |                           | -Diatas Ekspektasi | 6              |
| 3. | Predikat Kinerja Periodik | -Sangat Kurang     | -              |
|    |                           | -Kurang            | -              |
|    |                           | -Butuh Perbaikan   | -              |
|    |                           | -Baik              | 30             |
|    |                           | -Sangat Baik       | 2              |

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Dapat diketahui hasil kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kebondalem, Kecamatan Bangorejo, Kabupaten Banyuwangi berdasarkan sasaran kinerja pegawai pada tahun 2023 rating hasil kinerja dengan predikat sesuai ekspektasi dengan jumlah pegawai 15 orang dan predikat diatas ekspektasi berjumlah 17 orang, kemudian rating perilaku kerja yang memperoleh predikat sesuai ekspektasi mencapai 26 orang dan predikat diatas ekspekasi masih 2 orang, penilaian yang terakhir adalah predikat kinerja periodik kinerja yang memperoleh nilai rating baik berjumlah 30 orang dan predikat sangat baik masih 2 orang. Penilaian di setiap kinerja pegawai bisa dijadikan tolok ukur untuk pegawai agar bisa meningkatkan kembali kualitas dan kuantitas demi terwujudnya target suatu perusahaan.

Pukesmas Kebondalem memiliki 7 sub bagian mulai dari bagian tata usaha, UKM essensial & perkesmas, UKM pengembangan, UKP kefarmasian & laboratorium, jaringan pelayanan puskesmas, bangunan dan prasarana, mutu. Dalam sub bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab yang dimana tujuannya adalah untuk mewujudkan program pelayanan Puskesmas Kebondalem.



Sumber: Diolah peneliti (2024)

Gambar 1.1 Hasil Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada gambar 1.1 dapat dijelaskan bawasannya pegawai yang dinas di UPTD Puskesmas Kebondalem belum mampu mencapai target yang ditunjukkan pada gambar 1.1 Tugas pokok dan peran masing-masing bidang belum memungkinkan hasil kinerja pegawai mencapai target 100%. Tinggi batang menunjukkan persentase pegawai di tiap bagian yang mencapai ekspektasi dalam hal inisiatif kerja. Data pada diagram sub bagian tata usaha dengan presentase 92%, UKM essensial & perkesmas,

UKM pengembangan, dan UKP kefarmasian & laboratorium memiliki presentase tertinggi yaitu 94%, jaringan pelayanan puskesmas, bangunan dan prasarana, dan mutu dengan presentase 93%. Berdasarkan diagram, terlihat bahwa kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Kebondalem berdasarkan inisiatif kerja di tiap bagian tergolong baik. Rata-rata presentase di semua bagian adalah 93%.

Berdasarkan referensi dari penelitian sebelumnya dan teori yang ada, peneliti memilih judul ini karena tertarik untuk menginvestigasi dampak *work-family conflict*, profesionalisme, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pegawai, mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, mendorong perkembangan sikap profesional, serta memperkuat komitmen terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengambilan judul berdasarkan fenomena kajian teoritis dan empiris maka, peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict*, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kebondalem Kecamatan Bangorejo, Kabupaten Banyuwangi”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari pembahasan sebelumnya, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti *work-family conflict*, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian ini akan memfokuskan pada bagaimana *work-family conflict*, profesionalisme kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dalam hal ini melibatkan analisis terhadap dampak konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, kualitas dalam menjalankan tugas, dan kesetiaan terhadap nilai dan tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kebondalem Kecamatan Bangorejo, Kabupaten Banyuwangi
2. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kebondalem Kecamatan Bangorejo, Kabupaten Banyuwangi
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kebondalem Kecamatan Bangorejo, Kabupaten Banyuwangi

## 1.3 Tujuan Penelitian

Pada perumusan masalah di atas, maka penelitian bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kebondalem Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi
2. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kebondalem Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kebondalem Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Lembaga Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi atau masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan, menjadi landasan penelitian selanjutnya, dan pengembangan mengenai pengaruh *work-family conflict*, profesionalisme kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan informasi yang berharga, meningkatkan pemahaman, dan memberikan manfaat yang signifikan bagi peneliti. Selain itu, diharapkan juga dapat menjadi acuan untuk penelitian masa depan.

