

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor kesehatan merupakan salah satu pilar terpenting dalam pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota memiliki peran secara strategis dalam pelaksanaan tindakan kesehatan masyarakat dan perawatan pertama di bidang kesehatan individu. Keberhasilan Puskesmas dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi berupaya untuk mencapai keuntungan mencapai hasil yang optimal dengan pemanfaatan sumber daya secara minimal., meskipun tekanan persaingan semakin ketat. Hal ini juga berlaku untuk Puskesmas, yang dituntut untuk mencapai tujuan mereka dan memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Di antara semua sumber daya yang digunakan untuk mendukung suatu organisasi, sumber daya manusia memberikan kontribusi terbesar. (Hasibuan, 2022). Oleh sebab itu, organisasi perlu mengupayakan optimalisasi kinerja sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugas serta fungsi yang diembannya secara efektif.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi termasuk sebagai salah satu prasyarat terpenting untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Organisasi harus menetapkan tujuan bagi karyawannya yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan, karena merekalah yang mengembangkan, menerapkan, dan mencapai tujuan visi dan misi suatu organisasi. (Prastiti, 2022). Tenaga kerja atau karyawan merupakan aset paling strategis dalam suatu organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak dapat terwujud tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Tingginya tingkat persaingan menuntut perusahaan untuk mengelola seluruh sumber dayanya, khususnya sumber daya manusia, secara lebih efektif dan efisien. Jika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu keras dalam organisasi, hal ini dapat menyebabkan tekanan psikologis (pikiran, jiwa) yang mengurangi kepuasan kerja dan juga memengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai di institusi kesehatan menjadi perhatian global dalam beberapa dekade terakhir, terutama karena dampaknya berkenaan dengan kualitas layanan kesehatan yang ditawarkan kepada masyarakat. *World Health Organization* (WHO) menekankan bahwa tenaga kesehatan merupakan aset penting dalam sistem kesehatan dan kinerja mereka memiliki dampak langsung terhadap kesehatan populasi (WHO, 2022). Di Indonesia, kinerja pegawai Puskesmas menjadi fokus penting karena Puskesmas merupakan garda terdepan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, terutama di daerah-daerah yang jauh dari pusat kota seperti Puskesmas Prajekan. Tentu saja, capaian kerja yang disesuaikan dengan batas wewenang serta tanggung jawab setiap pihak karyawan. Wewenang dan tanggung jawab tersebut diatur dalam deskripsi pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah *work-life balance*. Guna mewujudkan kinerja yang baik maka harus memperhatikan *work-life balance*.

Work-life balance menurut Lubis (2023), adalah kapasitas individu untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Mampu mengatur waktunya secara efektif dalam hal ini, termasuk menyediakan waktu untuk menikmati bersama keluarganya dan kehidupan pribadinya. Para pekerja akan terus menjaga keharmonisan. Sijabat dkk, (2024). *Work-life balance* akan menjadi isu penting dalam dunia kerja modern. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stres, dan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan dkk. (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai di sektor kesehatan.

Selanjutnya, *work engagement* atau keterlibatan kerja menjadi faktor yang berperan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Work engagement* didefinisikan sebagai kondisi positif yang ditandai oleh dedikasi, vigor, dan *absorption* dalam pekerjaan (Albrecht, 2023). Pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan komitmen terhadap tugasnya, bekerja dengan penuh semangat, dan lebih resisten terhadap stres kerja. Dalam penelitian oleh Sari dan Setiawan (2023), ditemukan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi secara signifikan berkorelasi positif dengan kualitas kinerja pegawai di sektor kesehatan.

Sementara itu, *work overload* atau kelebihan beban kerja merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kesehatan. *Work overload* terjadi ketika pegawai merasa bahwa beban kerja yang diterima melebihi kapasitas waktu dan energinya, baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan) (Kartika, 2023). Kondisi ini dapat menyebabkan stres kronis, kelelahan mental dan fisik, serta menurunnya produktivitas. Dalam konteks Puskesmas Prajekan yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia, fenomena *work overload* menjadi sangat relevan karena pegawai dituntut untuk melayani masyarakat secara menyeluruh dalam keterbatasan tenaga, sarana, dan prasarana.

Kinerja yang baik tercermin dari tingkat pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila kinerja pegawai berada pada tingkat yang optimal, maka kinerja organisasi secara keseluruhan juga diharapkan meningkat. Menurut Rivai (2020) yaitu kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Hutagalung (2022) Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun oleh organisasi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja dalam institusi tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, seperti kantor kecamatan, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kepuasan masyarakat, meningkatkan citra organisasi, dan mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Permasalahan yang terjadi pada Puskesmas Prajekan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Salah satu indikasinya adalah adanya pegawai yang belum mampu menjalankan tugas secara maksimal, seperti ketidakhadiran saat jam kerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan

kehidupan pribadi (*work-life balance*) para pegawai masih belum terwujud dengan baik. Pegawai yang tidak dapat membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan urusan pribadi cenderung mengalami kelelahan dan stres, yang berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Selain itu, tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan (*work engagement*) juga menjadi perhatian. Beberapa pegawai tampak kurang antusias, kurang termotivasi, serta tidak menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan atau lemahnya dukungan lingkungan kerja yang mendorong dedikasi dan konsentrasi kerja. Akibatnya, pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang maksimal. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi (*work overload*) juga menjadi salah satu pemicu menurunnya kinerja pegawai. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, minimnya jumlah tenaga kesehatan, serta tingginya jumlah pasien yang harus dilayani seringkali membuat pegawai merasa kewalahan. Kondisi ini tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik dan mental, tetapi juga menurunkan efektivitas kerja pegawai secara keseluruhan. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor psikologis dan beban kerja yang belum dikelola secara optimal oleh manajemen, sehingga berdampak pada fluktuasi dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi Puskesmas Prajean untuk memperhatikan aspek *work-life balance*, meningkatkan *work engagement* pegawai, serta mengelola *work overload* secara proporsional guna mendukung pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik.

Penelitian ini mengambil objek UPTD Puskesmas Prajean Kecamatan Prajean yang beralamatkan di Jalan KHR. As'ad Syamsul Arifin, Prajean Kidul, Kecamatan Prajean, Kabupaten Bondowoso. Puskesmas Prajean adalah induk yang mempunyai 5 Ponkesdes yang berada di Desa Prajean Lor, Prajean Kidul, Tarum, Sempol, Cangkring dan 2 pustu yang berada di Bandilan dan Walidono.

Berdasarkan tata cara penyusunan sasaran kerja pegawai mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 mengenai ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai PNS Puskesmas Prajean Kabupaten Bondowoso 2022-2024

No	Tahun	Kategori Range				
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Sangat Kurang
	Range	91-100	76-90	61-75	51-60	<50
1	2022	-	32 Pegawai	-	-	-
2	2023	-	32 Pegawai	-	-	-
3	2024	-	32 Pegawai	-	-	-

Sumber Data : Puskesmas Prajean Kabupaten Bondowoso Tahun 2022-2024

Pada tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja pegawai Puskesmas Prajekan Kabupaten Bondowoso tahun 2022-2024 memiliki nilai berkisar 70-90 yang dikategorikan “Baik”. Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai melalui SKP di Puskesmas Prajekan selama 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2022-2024, tercatat bahwa jumlah pegawai yang memperoleh kategori “Baik” secara konsisten adalah sebanyak 32 pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mampu memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi, baik dari segi kuantitas, kualitas, waktu, maupun aspek perilaku kerja. Meskipun capaian ini mencerminkan stabilitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, namun belum ada peningkatan signifikan dalam jumlah pegawai yang mencapai kategori “Sangat Baik”. Hal ini dapat menjadi indikasi bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, khususnya dalam hal optimalisasi potensi individu, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja (*work engagement*).

Tabel 1. 2 Kategori Kehadiran Pegawai Puskesmas Prajekan Kabupaten Bondowoso

2022-2024									
Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Dinas Dalam	Dinas Luar	Ijin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Total
2022	76	296	-	24	614	283	250	-	1.171
2023	65	291	-	96	594	337	549	-	1576
2024	64	286	-	96	389	299	81	-	865

Sumber Data : Puskesmas Prajekan Kabupaten Bondowoso Tahun 2022-2024

Pada tabel 1.2 menunjukkan absensi pegawai Puskesmas Prajekan Kecamatan Prajekan Kabupaten Bondowoso berdasarkan rekap absen secara manual pada tahun 2022 sampai dengan 2024, terlihat adanya fluktuasi baik dari sisi jumlah pegawai maupun tingkat ketidakhadiran. Meskipun jumlah pegawai menurun setiap tahunnya, total ketidakhadiran justru mengalami peningkatan pada tahun 2023 dan kembali menurun signifikan di tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya dinamika dalam pengelolaan kehadiran, yang kemungkinan dipengaruhi oleh beban kerja, kondisi kesehatan, serta efektivitas sistem manajemen kepegawaian. Penurunan ketidakhadiran di tahun 2024 dapat menjadi indikasi perbaikan kedisiplinan kerja pegawai.

Ketiga faktor tersebut, yakni *work-life balance*, *work overload*, dan *work engagement*, saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. *Work-life balance* dan *work engagement* memiliki kecenderungan meningkatkan kinerja, sedangkan *work overload* berpotensi menurunkannya. Penelitian Pradana dkk, (2023) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas pegawai, sedangkan penelitian oleh Nugroho dkk, (2024) menemukan bahwa *work overload* memiliki korelasi

negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, belum banyak penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya pada institusi pelayanan kesehatan di wilayah pedesaan seperti Puskesmas Prajekan.

Setelah mempertimbangkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *work engagement*, dan *work overload* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prajekan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya di Puskesmas Prajekan dan institusi kesehatan serupa di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Ditinjau dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa *work-life balance*, *work engagement*, dan *work overload* menjadi faktor penting yang diduga turut memengaruhi kinerja pegawai. Dalam menganalisa faktor apa saja yang memengaruhi kinerja pegawai, dapat dilihat dari dalam diri pegawai itu sendiri faktor yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh *work-life balance*, *work engagement* dan *work overload* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prajekan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prajekan?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prajekan?
3. Apakah *work overload* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prajekan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prajekan.
2. Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prajekan.
3. Menganalisis pengaruh *work overload* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Prajekan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak Manajemen Puskesmas Prajekan
Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja pegawai Puskesmas yang ditinjau dari variabel *work-life balance*, *work engagement* dan *work overload*.
2. Masyarakat Umum
Sebagai referensi dan wacana yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah
3. Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengaplikasikan teori dan konsep yang telah dipelajari selama perkuliahan, serta mengembangkan kemampuan analisis dalam memecahkan masalah terkait pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan.

