

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, permasalahan yang menyebabkan sebuah institusi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia (SDM) itu sendiri dalam instansi tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi mencapai tujuan.

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Instansi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah sumber daya manusia (Hakim, 2014:35). Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan institusi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah institusi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya

promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya diwilayah kerja. Menurut Notoatmodjo, (2017:139) Puskesmas disepakati sebagai suatu unit pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kuratif dan preventif secara terpadu, menyeluruh dan mudah dijangkau, dalam wilayah kerja kecamatan, kota madya atau kabupaten.

Puskesmas didirikan sebagai pemberi pelayanan kesehatan tingkat I yang memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan kinerja pada Sumber Daya Manusia (SDM). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi adalah dengan memperhatikan kinerja pegawainya. Setiap instansi pasti akan terus mengembangkan dan menggerakkan pegawainya ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Huseno (2016:77) Kinerja sebagai tindakan (kata kerja) bukan sebagai peristiwa (kata benda). Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Kinerja dipandang sebagai suatu proses. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja pegawai puskesmas merupakan kemampuan seseorang pegawai puskesmas dalam melakukan suatu keahlian tertentu didalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapai suatu

tujuan, pegawai puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga. Menangani masyarakat yang datang berkunjung, para pegawai harus terampil dan mampu untuk melaksanakan tugas pelayanan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Untuk mendukung kinerja yang efektif maka beban kerja yang diberikan kepada pegawai pun harus seimbang, yaitu tidak terlalu berlebihan. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja pegawai sehingga juga dapat menurunkan kinerja organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga medis, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya suatu organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah pegawai tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai pada pasien (Erlina, Dkk 2018:19).

Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat. Beban kerja (*work load*) dapat diartikan sebagai patient days yang merujuk pada suatu prosedur pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada pasien. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana tenaga medisnya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri.

Menurut Hafizi, (2018:122) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Semakin rendah beban kerja maka semakin baik pula kinerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Adapun tabel beban kerja yang diambil sebagai sampel awal untuk memperkuat judul penelitian ini yakni dengan *Sampling Insidental*. *Sampling Insidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel apabila dipandang mampu memberikan informasi atau data (Rifa'i, 2021:32). Dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Beban Kerja Puskesmas Sungai Abang Tahun 2023

No	Pernyataan	ST	T	C	R	SR	Jumlah
		5	4	3	2	1	
A. Tuntutan Tugas							
1.	Tuntutan untuk mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik didalam maupun diluar kantor	3	2	1	2	2	10
2.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	2	2	4	1	1	10
3.	Tugas yang mengharuskan menambah jam kerja	3	4	1	1	1	10
B. Tuntutan Fisik							
4.	Tuntutan pekerjaan berlebih membuat kemampuan daya tahan tubuh saya berkurang dalam melakukan pekerjaan	3	2	2	2	1	10
5.	Kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas	4	4	-	1	1	10
C. Tuntutan Waktu							
6.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	5	5	-	-	-	10
7.	Kewajiban kerja pada hari libur	2	3	2	3	-	10

Dari tabel 1.1 diatas maka nilai beban kerja diambil pada 10 pegawai pada Puskesmas Sungai Abang. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa hampir setiap responden merasakan beban kerja yang akan mengurangi kinerja pegawai, karena beban kerja yang berat seringkali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang mengurangi konsentrasi dan ketelitian, sehingga pegawai Puskesmas Sungai Abang lebih rentan membuat kesalahan dan kualitas kerja menurun.

Puskesmas Sungai Abang merupakan instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan yang terletak di Kabupaten Tebo. Puskesmas Sungai Abang merupakan satu-satunya puskesmas yang ada di Kecamatan VII Koto, tepatnya

di Desa Sungai Abang yang melayani masyarakat 24 jam. Pembagian waktu pegawai yang bekerja untuk setiap tugas juga perlu diperhatikan. Berikut jumlah pegawai pada Puskesmas Sungai Abang selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.2
Data Jumlah Pegawai Puskesmas Sungai Abang Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai (org)	Perkembangan(%)
1	2019	30	-
2	2020	31	3,33 %
3	2021	36	16,12 %
4	2022	40	11,11 %
5	2023	40	0

Sumber : Puskesmas Sungai Abang 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai pada tahun 2022 jumlah pegawai meningkat sebesar 11,11% yaitu sebanyak 40 orang pegawai. Namun pada tahun 2023 jumlah pegawai tetap dengan jumlah pegawai 40 orang. Peningkatan jumlah pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Sungai Abang.

Tabel 1.3
Jumlah Kunjungan Pasien Puskesmas Sungai Abang Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien
1	2019	1675
2	2020	1987
3	2021	1794
4	2022	1291
5	2023	1080

Sumber : Puskesmas Sungai Abang 2024

Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan jumlah kunjungan pasien besar di setiap bulannya ini dapat mempengaruhi beban kerja masing-masing pegawai dalam memeberikan pelayanan pada masyarakat, walaupun jumlah pegawai dari tahun ke tahun meningkat, tetapi pegawai kewalahan dalam

melayani pasien karena banyaknya pasien yang berobat pada puskesmas sedangkan jumlah pegawai terbatas sehingga beban kerja semakin meningkat.

Tabel 1.4
Realisasi Kegiatan Pada Puskesmas Sungai Abang Tahun 2019 -2023

No	ProgramKegiatan	Target (%)	Realisasi (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1.	Promosi kesehatan	100	81	81	81	80	80
2.	Kesehata lingkungan	100	89	90	90	97	96
3.	Kesehatan ibu dan anak termasuk KB	100	86	81	81	81	81
4.	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100	83	84	84	71	72
5.	Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	100	85	85	85	80	81
6.	Upaya pengobatan	100	99	97	97	97	97
7.	Upaya kesehatan perkembangan	100	87	89	89	92	92

Sumber : Puskesmas Sungai Abang 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui realisasi pada Puskesmas Sungai Abang tahun 2019 promosi kesehatan 81%, kesehatan lingkungan 89%, kesehatan ibu dan anak termasuk KB 86%, upaya perbaikan gizi masyarakat 83%, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular 85%, upaya pengobatan 99%, upaya kesehatan pengembangan 87%. Tahun 2020 promosi kesehatan 81%, kesehatan lingkungan 90%, kesehatan ibu dan anak termasuk KB 81%, upaya perbaikan gizi masyarakat 84%, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular 85%, upaya pengobatan 97%, upaya kesehatan pengembangan 89%.

Tahun 2021 promosi kesehatan 81%, kesehatan lingkungan 90%, kesehatan ibu dan anak termasuk KB 81%, upaya perbaikan gizi 84%, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular 85%, upaya pengobatan

97%, upaya kesehatan pengembangan 89%. Tahun 2022 promosi kesehatan 80%, kesehatan lingkungan 97%, kesehatan ibu dan anak termasuk KB 81%, upaya perbaikan gizi masyarakat 71%, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular 80%, upaya pengobatan 97%, upaya kesehatan pengembangan 92%. Tahun 2023 promosi kesehatan 80%, kesehatan lingkungan 96%, kesehatan ibu dan anak termasuk KB 81%, upaya perbaikan gizi masyarakat 72%, upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular 81%, upaya pengobatan 97%, upaya kesehatan pengembangan 92%. Hal ini menunjukkan bahwa pada lima tahun terakhir realisasi kegiatan Puskesmas Sungai Abang mengalami fluktuasi (naik-turun).

Rekapitulasi kinerja pegawai Puskesmas Sungai Abang pada tahun 2019 mempunyai presentase sebesar 87,1%, pada tahun 2020 kinerja Puskesmas Sungai Abang mengalami penurunan sebesar 0,4% sehingga nilai presentase kinerja pegawai sebesar 86,7%, pada tahun 2021 kinerja pegawai Puskesmas Sungai Abang tetap dengan presentase 86,7%, pada tahun 2022 kinerja pegawai Puskesmas Sungai Abang mengalami penurunan sebesar 1,3% sehingga nilai presentase kinerja pegawai sebesar 85,4%, pada tahun 2023 kinerja pegawai Puskesmas Sungai Abang mengalami kenaikan 0,2% sehingga nilai presentase kinerja pegawai sebesar 85,6%.

Mansoor (2011:24) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Peningkatan

beban kerja yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Jika terjadi kesalahan atau error pada pekerjaan maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban kerja fisik maupun beban secara mental. Seperti tuntutan tugas, yaitu kerja dengan jumlah tugas yang diberikan berlebih, tuntutan waktu yang menuntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengurangi beban kerja yang diterima pegawai. Akibat dari kelebihan beban kerja maka pegawai sering bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja berlebih. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Abang Kecamatan VII Koto Kabupaten Tebo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa hal pokok permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini, antara lain :

1. Adanya beban kerja yang tinggi yang berdampak pada kinerja pegawai.
2. Adanya peningkatan jumlah pegawai tetapi tidak diiringi dengan kinerja.

3. Adanya penurunan dari kinerja pegawai Puskesmas Sungai Abang dari tahun 2019-2023.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Abang?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Abang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan beban kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Abang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Abang

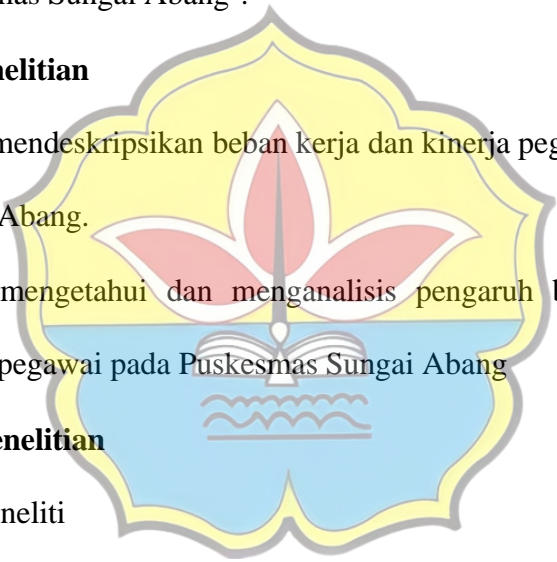
1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Memberikan masukan terkait dengan permasalahan pada beban kerja dan kinerja pegawai.



3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan salah satu sumber informasi serta dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia hususnya masalah dibidang beban kerja dan kinerja pegawai agar dapat menjadi perbandingan yang bermanfaat bagi yang memerlukannya.

