

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Budiasa, 2021:1). Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi Kasmir (2017:4).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2017:5). Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Karyawan sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaan pasaran. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawabnya dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tekun, pekerja keras, bertanggung jawab, memiliki skill dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan (Mangkunegara, 2011:12).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah *work life balance* dan latar belakang pendidikan sebagai langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Maka dari itu *work life balance* dan latar belakang pendidikan merupakan faktor penentu kinerja pegawai disuatu perusahaan.

Pentingnya *work life balance* dalam mempengaruhi kinerja seorang pegawai didalam instansi. *Work life balance* ini perlu diperhatikan pada layanan kesehatan karena tenaga medis perempuan yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang menunjukkan bahwa intensitas terjadinya *work life balance* pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Hal ini disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga, namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk

menyeimbangkan kedua peran tersebut, sehingga akan memunculkan ketegangan bahkan emosional yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya *work life balance* pada perawat wanita (Humaidi, 2024:69).

Pentingnya latar belakang pendidikan pegawai dalam mempengaruhi kinerjanya. Latar belakang pendidikan akan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ternyata sangat diperlukan di dalam lingkungan kerjanya (Budiasa, 2021:52).

Puskesmas sebagai suatu institusi yang murni bersifat sosial, menjadi institusi mandiri yang juga harus memberikan aspek swadana, menambah beban manajemen Puskesmas untuk senantiasa mempertahankan dan mengembangkan kinerja organisasinya, baik dalam hal kepuasan pelanggan, proses bisnis internal maupun peningkatan profesionalisme (Efendi, 2019:81).

Adanya bentuk layanan kesehatan yang diberikan oleh puskesmas diharapkan pasien akan dapat memberikan penilaian tersendiri terhadap puskesmas tersebut. Jika layanan yang diberikan sesuai dengan yang dikehendaki, maka pasien akan puas, tetapi jika kinerja di bawah harapan itu berarti masyarakat tidak puas. Jika yang sebaliknya terjadi maka akan menyebabkan kehilangan pasien untuk berobat. Hal ini akan menyebabkan pasien memiliki persepsi negatif terhadap puskesmas dan akan

mengakibatkan menurunnya jumlah pasien yang akhirnya dan menyebabkan kinerja pegawai puskesmas dinilai kurang baik (Efendi, 2019:82).

Adapun data jumlah pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis**  
**Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin**  
**Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)		Jumlah (Orang)	Perkembangan (%)
	Tenaga Kesehatan	Tenaga Non Kesehatan		
2020	56	9	65	-
2021	60	9	69	6,15
2022	62	16	78	13,04
2023	63	16	79	1,28
2024	66	14	80	1,26

Sumber: Bagian Tata Usaha Puskesmas Rantau Limau Manis, 2025

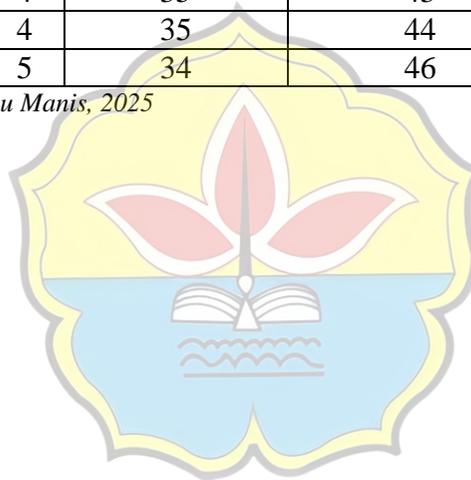
Berdasarkan tabel di atas, perkembangan jumlah pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yaitu 65 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 69 orang atau sebesar 6,1%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 13,04%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 1,28% dan pada tahun 2024 jumlah pegawai mengalami peningkatan kembali sebesar 1,26%.

Adapun data latar belakang pendidikan, jenis kelamin dan status pernikahan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Latar Belakang Pendidikan, Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis**  
**Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin**  
**Tahun 2020-2024**

Tahun	Latar Belakang Pendidikan					Jenis Kelamin		Status Pernikahan	
	SMA/SMK	D3	D4	S1	S2	Laki-Laki	Perempuan	Menikah	Belum Menikah
2020	3	19	13	27	3	29	36	37	28
2021	4	19	14	28	4	31	38	38	31
2022	6	23	17	28	4	35	43	42	36
2023	6	23	18	28	4	35	44	44	35
2024	6	23	18	28	5	34	46	48	32

Sumber: Bagian Tata Usaha Puskesmas Rantau Limau Manis, 2025



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa banyaknya pegawai dengan jenis kelamin perempuan dibandingkan jenis kelamin laki-laki pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin. Kemudian berdasarkan status pernikahan juga dimana banyaknya jumlah pegawai yang sudah menikah terutama bagi yang perempuan yang secara otomatis mempunyai peran ganda disamping bekerja yaitu mengurus rumah tangga. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Puskesmas Tabir Ilir adalah perempuan, dan sebagian besar dari mereka sudah menikah. Jumlah pegawai laki-laki lebih sedikit dibandingkan perempuan, tetapi mayoritas dari mereka juga sudah menikah. Kemudian berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dimana masih ada pegawai yang berpendidikan SMA/SMK serta masih ada yang berpendidikan D3.

Latar belakang pendidikan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pegawai, karena pegawai puskesmas yang kinerjanya banyak terlibat langsung dengan pasien. Hal ini mencerminkan komposisi pendidikan yang beragam di antara pegawai, yang dapat memperkaya kapasitas dan kemampuan institusi dalam menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat.

Kinerja berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan dalam pekerjaan yang baik dan tidak. Menurut Edison (2019:181) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan

apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Sehingga adanya kinerja menunjukkan suatu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas begitu juga kemampuan. Adapun salah satunya terpenting didalam kinerja sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan yaitu bekerja secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Kinerja juga menjadi landasan yang diutamakan oleh organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi sendiri tidak dapat tercapai, dengan kinerja baik sumber daya manusia dapat menyelesaikan beban organisasi secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi dapat teratasi dengan baik.

Berdasarkan observasi awal peneliti di lokasi penelitian ditemukan bahwa Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir merupakan Puskesmas terbesar di Kecamatan Tabir Iir Kabupaten Merangin. Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir menjadi tujuan utama bagi masyarakat di wilayah Kecamatan Tabir Iir untuk mendapatkan layanan kesehatan, hal ini dikarenakan Rumah Sakit sangat jauh dari Kecamatan Tabir Iir. Selain itu Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Iir juga sudah memiliki fasilitas rawat inap sehingga membuat ramai pengunjung. Hal ini menunjukkan kualitas kerja pegawai sudah baik, tentunya juga didukung oleh ketepatan waktu pegawai dalam melayani pasien serta adanya komunikasi yang baik antara petugas kesehatan dengan masyarakat selaku pasien, selain itu tingginya kunjungan tersebut karena rumah sakit yang jauh dari kecamatan Tabir, sehingga puskesmas sebagai rujukan utama masyarakat untuk berobat. Hal ini sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja dan Kegiatan Pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis**  
**Tahun 2020-2024**

Program Kerja	2020			2021			2022			2023			2024		
	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)
Promosi Kesehatan	1.005	878	87,36	1.096	1.193	108,9	1.114	1.003	90,04	1.114	1.287	115,5	1.210	1.104	91,23
Kesehatan Lingkungan	6.750	6.581	97,49	7.128	6.980	97,92	7.766	7.374	94,95	7.766	7.580	97,60	7.628	7.282	95,46
Kesehatan Ibu dan Anak Termasuk KB	15.218	13.976	91,83	15.765	15.431	97,88	16.229	15.762	97,12	16.229	15.896	97,94	16.455	15.784	95,92
Perbaikan Gizi Masyarakat	3.896	3.171	81,39	4.048	3.789	93,60	4.562	4.726	103,6	4.562	4.121	90,33	4.608	4.046	87,80
Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular	4.978	4.489	90,17	5.127	4.752	92,68	5.185	4.636	89,41	5.243	4.791	91,37	5.348	4.873	91,12
Upaya Pengobatan	8.157	7.697	94,36	8.226	7.834	95,23	8.338	7.907	94,83	8.452	7.974	94,34	8.562	8.118	94,81
Upaya Kesehatan Pengembangan	1.146	978	85,34	1.178	1.209	102,6	1.225	1.076	87,83	1.322	1.108	83,81	1.415	1.384	97,80
Rawat Inap (Umum, Jamkesmas, Akses, dan BPJS)	60.121	69.652	115,85	65.539	61.872	94,40	67.876	35.220	51,88	50.352	30.102	59,78	48.931	45.619	93,23

Sumber: Bagian Tata Usaha Puskesmas Rantau Limau Manis, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data pelaksanaan program kerja dan kegiatan pegawai pada puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

Masalah yang juga sering timbul dalam organisasi adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan disebuah organisasi. Apabila seorang calon pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa karyawan tersebut mempunyai intelektual yang tinggi, karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan perlu diperhatikan oleh pimpinan dari perusahaan, termasuk pula yang harus diperhatikan adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sikap dari sumber daya manusia dan tingkah laku yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Namun latar belakang pendidikan pegawai pada Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir sudah cukup baik, karena pada umumnya mereka sudah berlatar belakang pendidikan kesehatan, sehingga terjadi kesesuaian jenjang pendidikan, jurusan serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Besarnya proporsi pegawai perempuan dengan status menikah yang bekerja di puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir menghadapi tekanan dari berbagai aspek sehingga menimbulkan beberapa masalah dalam

kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan meningkatnya peran perempuan menikah sebagai pencari nafkah keluarga dan kenyataan bahwa mereka juga berperan untuk meningkatkan kedudukan keluarga, maka bertambah pula masalah-masalah yang timbul. Kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian sehingga kalau peran yang satu dilakukan dengan baik yang lain terabaikan sehingga timbullah konflik peran. Kondisi tersebut menimbulkan *time-based conflict*, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Masalah ini timbul terutama bila yang bekerja adalah ibu rumah tangga yang punya anak-anak dan masih membutuhkan pengasuhan fisik maupun rohani.

*Work life balance* di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir muncul ketika pegawai wanita sering datang terlambat karena harus mengurus anak dan melakukan tugas ibu rumah tangga lainnya seperti memasak, mencuci, membersihkan rumah, mengurus anak dan mengurus keperluan suami pada pagi hari. Selain itu, perawat wanita juga sering minta izin pulang di saat jam kerja untuk melihat anak yang masih kecil dan membutuhkan ASI. Perawat wanita sulit untuk berkonsentrasi dengan kebutuhan pasien dan terkadang meninggalkan pasien dengan teman satu *shift* karena kondisi anak sedang rewel dan sakit di rumah. pegawai juga mengatakan bahwa ketika pulang ke rumah, pegawai harus tetap mengerjakan pekerjaan rumah walaupun dengan sangat lelah, namun sebagai seorang ibu

rumah tangga, pekerjaan rumah tangga akan selalu ada apalagi jika mempunyai anak kecil.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian mendalam, dengan judul penelitian “**Pengaruh *Work Life Balance* dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai perempuan, terutama yang sudah menikah, menghadapi *work life balance* antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakhadiran, keterlambatan, atau kurangnya konsentrasi dalam bekerja.
2. Meskipun mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan kesehatan yang baik, namun ada kemungkinan bahwa beberapa masalah kinerja terkait dengan latar belakang pendidikan pegawai, terutama dalam menangani masyarakat kurang mampu dengan pendidikan rendah.
3. Tingginya jumlah kunjungan pasien membuat pegawai puskesmas harus bekerja lebih ekstra. Hal ini meningkatkan tekanan kerja dan dapat mengurangi kualitas pelayanan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *work life balance*, latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan *work life balance*, latar belakang pendidikan dan kinerja Pegawai di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kajian ilmiah bagi mahasiswa khususnya bagi mahasiswa fakultas ekonomi serta dapat memberikan sumbangsih dan kontribusi bagi manajemen khususnya pengembangan sumber daya manusia.

### 2. Manfaat praktis

#### 1) Bagi Instansi

Dapat dijadikan bahan masukan bagi instansi dan sumber informasi baru bagi pihak Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin dalam hal peningkatan maupun evaluasi kinerja pegawai.

#### 2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dari pada hasil penelitian dan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti berikutnya. Serta dapat meningkatkan wawasan tentang bagaimana pengaruh *work life balance* dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Rantau Limau Manis Kecamatan Tabir Ilir Kabupaten Merangin.