

BAB I

PENDAHULUAN

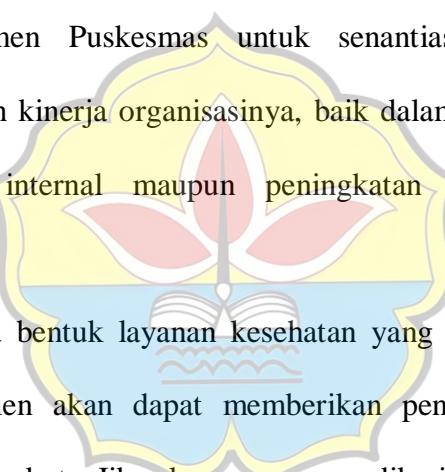
1.1 Latar Belakang Penelitian

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. 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).

Pegawai 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 pasar. 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*, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja pegawai sebagai langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Maka dari itu *work life balance*, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja merupakan faktor penentu kinerja pegawai disuatu perusahaan.

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 Putri Ayu Kota Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Puskesmas Putri Ayu kota Jambi
Periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)		Jumlah (Orang)	Perkembangan (%)
	Tenaga Kesehatan	Tenaga Non Kesehatan		
2020	60	9	69	-
2021	62	16	78	13,04
2022	63	16	79	1,28
2023	66	14	80	1,26
2024	66	14	80	0

Sumber : Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, perkembangan jumlah pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi mengalami peningkatan setiap tahunnya. pada tahun 2020 jumlah pegawai 69 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 13,04%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 1,28%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan kembali sebesar 1,26% dan pada tahun 2024 jumlah pegawai tidak mengalami perubahan yaitu sebanyak 80 orang.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi, maka perlu adanya *work life balance* pegawai yang baik, latar belakang pendidikan pegawai yang sesuai serta disiplin kerja pegawai yang tinggi pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi.

Adapun *work life balance* dapat dilihat dari data jenis kelamin dan status pernikahan pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
**Jenis Kelamin dan Status Pernikahan Pegawai pada Puskesmas Putri Ayu
Kota Jambi Tahun 2020-2024**

Tahun	Jenis Kelamin		Status Pernikahan	
	Laki-Laki	Perempuan	Menikah	Belum Menikah
2020	31	38	38	31
2021	35	43	42	36
2022	35	44	44	35
2023	35	45	48	32
2024	35	45	48	32

Sumber: Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa banyaknya pegawai dengan jenis kelamin perempuan dibandingkan jenis kelamin laki-laki pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi. 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 Putri Ayu Kota Jambi adalah perempuan, dan sebagian besar dari mereka sudah menikah. Jumlah pegawai laki-laki lebih sedikit dibandingkan perempuan, tetapi mayoritas dari mereka juga sudah menikah. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Dimana pegawai berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan di puskesmas dengan tuntutan pekerjaannya yang ada dirumah sebagai istri dan ibu rumah tangga.

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).

Adapun latar belakang pendidikan pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Latar Belakang Pendidikan Pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Latar Belakang Pendidikan				
	SMA/SMK	D3	D4	S1	S2
2020	4	11	14	28	12
2021	6	15	17	28	12
2022	6	15	18	28	12
2023	6	16	19	28	11
2024	6	16	18	29	11

Sumber: Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel latar belakang pendidikan pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dari tahun 2020-2024 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.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang

baik di instansi. Selain itu puskesmas sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. Disiplin kerja pada pegawai Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi diketahui dari absensi pegawai.

Adapun absensi pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Absensi Pegawai Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Indisipliner (Kali)						Percentase Indisipliner (%)
				Izin	Cuti	Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat	Total	
2020	69	289	19.941	55	41	24	53	41	214	1,07
2021	78	296	23.088	46	32	29	73	59	239	1,04
2022	79	292	23.068	61	49	31	48	65	254	1,10
2023	80	288	23.040	58	53	36	61	63	271	1,18
2024	80	269	21.520	37	42	31	56	49	215	0,99

Sumber : Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas persentase *indisipliner* pegawai

Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Persentase *indisipliner* pegawai tertinggi pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi yaitu pada tahun 2023 sebesar 1,18%. Dimana menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi.

Berikut data pelaksanaan program dan kegiatan pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi Tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi
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: Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, data pelaksanaan program dan kegiatan pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Kinerja menurut Edison dkk, (2016:188) adalah kegiatan yang ditakar selama beberapa waktu berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance, Latar Belakang Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Pegawai perempuan pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi, terutama yang sudah menikah, menghadapi *work life balance* antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja.
2. Meskipun mayoritas pegawai Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi 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. Persentase *indisipliner* pegawai Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Persentase *indisipliner* pegawai tertinggi pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi yaitu pada tahun 2023 sebesar 1,18%.

4. Pelaksanaan program dan kegiatan pada Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan puskesmas.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana *work life balance*, latar belakang pendidikan, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance*, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance*, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi?

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, disiplin kerja dan kinerja Pegawai di Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance*, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

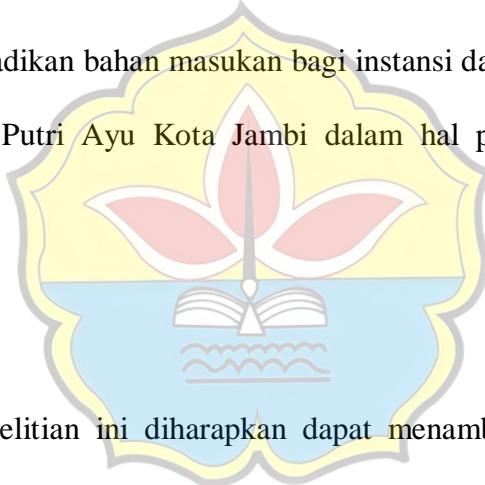
1. Manfaat Akademis

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 Putri Ayu Kota Jambi 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*, latar belakang pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Putri Ayu Kota Jambi.