

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Profil Perusahaan**

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jasinga adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelayanan teknis Dinas Kabupaten atau kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja khususnya pada wilayah Jasinga Kabupaten Bogor. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Jasinga bertempat di Jalan Pamagersari, Jasinga, Bogor, Jawa Barat 16670 (Suhartinawati,2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ise Suhartinawati sebagai kepala sub bagian tata usaha pada tanggal 9 Maret 2018, UPT Puskesmas Jasinga merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata serta dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. (Suhartinawati,2018).

Layanan yang ada di UPT Puskesmas Jasinga terbilang lengkap. Layanan yang ada berupa klinik umum, gizi, KIA/KB, MTBS, TB Paru, Lansia, PKPR, Lab.Medis, Konsultasi, PONE (Persalinan), UGD dan Rawat Inap. “Program yang tersedia pun banyak, namun program KIA atau Kesehatan Ibu dan Anak merupakan program yang unggul dibanding dengan program lain (Suhartinawati,2018).

##### **1.1.2 Visi dan Misi**

###### **1.1.2.1 VISI**

Adapun visi dari UPT Puskesmas Jasinga yang telah dijelaskan oleh Suhartinawati (2018) ialah mewujudkan masyarakat Jasinga yang mandiri untuk hidup sehat.

### 1.1.2.2 MISI

1. Mewujudkan pemerataan akses pelayanan kesehatan dasar di masyarakat.
2. Membangun kemandirian masyarakat dalam berperilaku hidup bersih dan sehat serta kemandirian JKN.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas serta profesionalisme pegawai.  
Meningkatkan manajemen kesehatan yang akuntabel (Suhartinawati,2018).

### 1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu lambang atau simbol yang mewakili identitas suatu perusahaan atau organisasi untuk mempresentasikan citra sebuah perusahaan agar mudah dibedakan dengan perusahaan lainnya. Pada Gambar 1.1 menunjukkan logo UPT Puskesmas yang artinya Stilasi bentuk sebuah bangunan, melambangkan Puskesmas sebagai tempat atau wadah diberlakukannya semua prinsip dan upaya dalam proses penyelenggaraan kesehatan. Warna hijau melambangkan tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan Puskesmas, dalam rangka mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. (Suhartinawati,2018).

Logo perusahaan ini diperoleh penulis dari Suhartinawati sebagai KA Subag TU Puskesmas Jasinga.



Gambar 1.1 Logo Pusat Kesehatan Masyarakat

*Sumber: Suhartinawati, 2018*

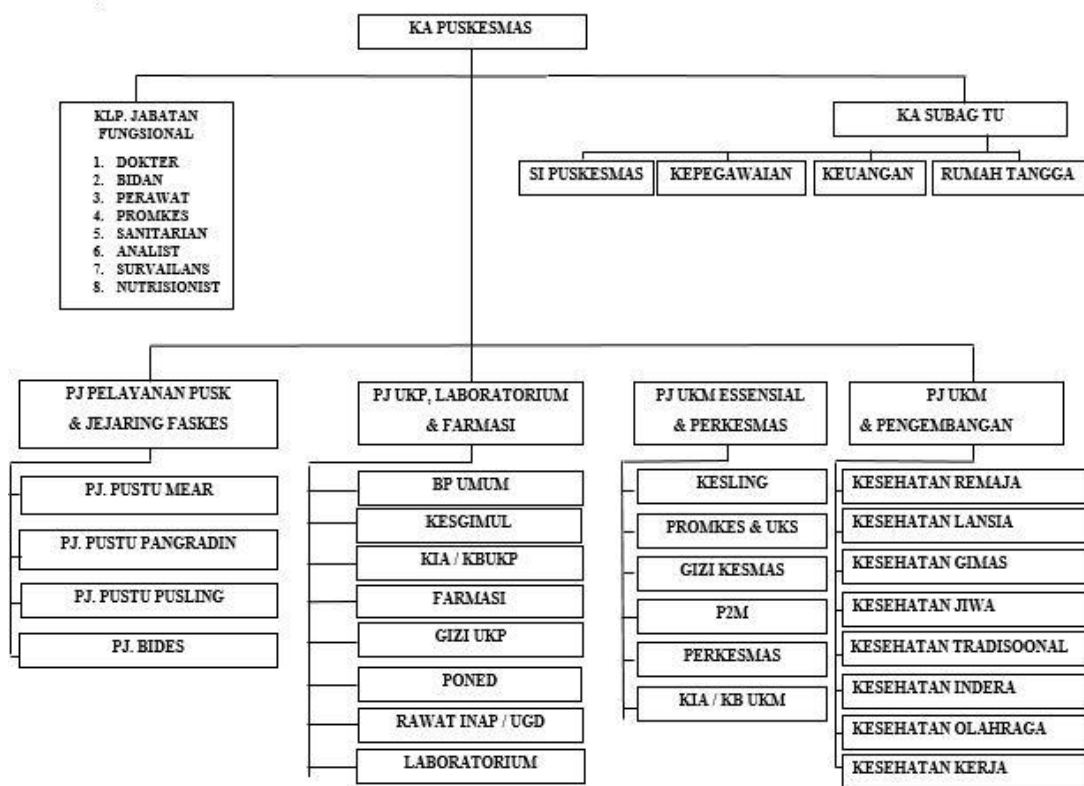
### 1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan setiap bagian yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan operasional untuk mencapai tujuan yang dicapai. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dapat menggambarkan pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain. Pada Gambar 1.2 mengenai struktur organisasi yang dimiliki oleh UPT Puskesmas Jasinga. Dalam

satu perusahaan memiliki tujuh divisi seperti KLP.Jabatan Fungsional, KA Subag TU, PJ Pelayanan & Jejaring Fakes, PJ Laboratorium & Farmasi, PJ UKM Essensial & Perkesmas, dan PJ UKM & Pengembangan serta satuan pengendalian internal yang dipimpin oleh seorang KA Puskesmas (Suhartinawati,2018).

Struktur Organisasi tersebut diperlihatkan oleh Suhartinawati sebagai KA Subag TU Puskesmas Jasinga di ruangan Aula Puskesmas Jasinga.

Gambar 1.2 Struktur Organisasi UPT Puskesmas Jasinga 2018



Sumber: Suhartinawati, 2018

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi organisasi atau perusahaan, karena sebuah perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan yang tinggi (Jacobs, 2016). Dengan adanya sumber daya manusia dapat mempertahankan dan mengarahkan perusahaan dalam kondisi atau tuntutan apapun (Hanim, 2016). Keberhasilan suatu organisasi tak lepas dari adanya kualitas sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang dapat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak (Anonim, 2016).

Sumber daya manusia yang baik adalah yang memiliki kualitas, kuantitas dan distribusi untuk siap bersaing dalam dunia kerja serta memiliki produktivitas kerja yang baik agar bekerja seefisien mungkin dan mencapai hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi (Praditya, 2018). Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka dapat mempertahankan serta mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Brury (2016) menjelaskan bahwa karakteristik sumber daya manusia yang baik adalah memiliki kualitas dan akan berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut. SDM dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi maka pencapaian sebuah target untuk keberhasilan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai kesuksesan suatu perusahaan ketika karyawan dalam organisasi merasa puas terhadap suatu pekerjaannya.

Pada era globalisasi ini, salah satu fenomena dalam lingkup perilaku organisasi salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan atau dikenal dengan *Job Satisfaction*. Goenadi (2013) mengungkapkan bahwa para karyawan sering mengeluhkan pekerjaan yang dijalankannya karena beberapa sebab seperti tuntutan tugas yang melampaui kemampuannya, gaji yang kecil dan jabatan yang tidak meningkat. Keluhan mengenai pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan tersebut ternyata karyawan di Indonesia mengaku puas dengan pekerjaan yang dijalankannya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh salah satu konsultan manajemen internasional Accenture terhadap 4100

eksekutif dari organisasi menengah di 33 negara termasuk Indonesia dan menunjukkan bahwa para profesional Indonesia ternyata memiliki kepuasan kerja tertinggi dibandingkan dengan negara lain di Kawasan Asia Tenggara.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada sikap karyawan memandang pekerjaan mereka. Maka dari itu kepuasan kerja akan menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan perlu mengetahui apa yang dirasakan pegawai seperti mengelola tingkat stres yang dirasakan karyawan dan menghilangkan tekanan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Menurut Riaz *et al.* (2016) jika karyawan tidak puas dan merasa tertekan dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan berdampak negatif pada organisasi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:86) adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Badeni (2013:44) dan Salisu *et al.* (2015) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, atasan, promosi, jam kerja, keamanan kerja dan lingkungan kerja. Lain halnya yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013:115) mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang menarik dengan memberikan pelatihan, keragaman, kemandirian, pemberian gaji, motivasi, dan memberikan perhatian kepada karyawan. Pendapat menurut Mangkunegara (2013:120) mengenai faktor kepuasan kerja yaitu kecerdasan, cara berpikir, sikap kerja, masa kerja, jaminan finansial, adanya pengawasan, pangkat (golongan), dan jenis pekerjaan.

Handoko (2014:193) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari faktor lingkungan pekerjaan seperti motivasi dan pemberian kompensasi adalah pengelolaan tingkat stres kerja. Untuk itu salah satu dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah mengelola tingkat stres dan menghilangkan tekanan pekerjaan pada karyawan. Pendapat Badeni (2013:62) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah tekanan yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang harus dikerjakan atau suatu

pekerjaan penting yang didalamnya terdapat hambatan sehingga dapat mempengaruhi pikiran dan emosi seseorang yang akan berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja mereka.

Menurut DeTienne *et al.* (2012) stres telah terbukti menjadi masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan *turnover* yang semuanya akan berdampak terhadap produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Stres tidak selamanya dipandang negatif tetapi stres juga dapat menjadikan hal positif yang dapat menggerakkan, membuat dirinya kembali aktif dan menyiapkan ketika adanya ancaman atau tantangan untuk dirinya bertahan dalam suatu organisasi yang dijalankan.

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menentukan arah dan hubungan yang selaras dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Mansoor *et al.* (2011) dengan objek sektor telekomunikasi di Pakistan yang menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dimana stres kerja yang rendah memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki arti yang baik. Peneliti selanjutnya yang memiliki kemiripan dengan peneliti sebelumnya yaitu Bemana *et al.* (2013) dengan objek personil kotamadya di Iran yang menunjukkan arah hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dimana stres kerja yang tinggi maka kepuasan kerja menurun.

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Agarwal (2015) pada sektor IT di India yang memperoleh hasil yang berbeda dengan peneliti lain, bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) pada *medical representative* di kota Kudus, Indonesia mendapatkan hasil yang sama yaitu stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut memiliki makna bahwa terdapat faktor lain selain stres kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, rekan kerja, lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan oleh atasan atau faktor lainnya.

Di era industrialisasi sekarang ini, rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya

yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Untuk itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan puskesmas perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Nugroho (2016) dalam instansi kesehatan tidak hanya ada pegawai negeri sipil (PNS) tetapi juga ada pegawai honorer. Pegawai honorer merupakan pegawai tidak tetap dalam sebuah instansi. Mereka diangkat berdasarkan kebutuhan instansi.

Salah satu pegawai instansi kesehatan di pusat kesehatan masyarakat yang kebanyakan masih berstatus pegawai honorer adalah perawat yang merupakan sebuah profesi di bidang kesehatan yang memiliki kemampuan tanggung jawab dan wewenang dalam melaksanakan dan memberikan perawatan. Mardiyah (2017) tenaga kesehatan memiliki kemampuan dan wewenang dalam memberikan asuhan keperawatan berdasarkan bidang keilmuannya secara profesional dan pelayanan secara holistik kepada individu, keluarga dan masyarakat baik yang sakit maupun sehat. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Hal tersebut menjadi permasalahan bagi tenaga kerja kesehatan dalam melaksanakan pengabdian kepada masyarakat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga berhubungan dengan rekan kerja, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik dan emosionalnya.

Selain permasalahan diatas, permasalahan lain yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan Ria Vivi Yunita sebagai salah satu perawat di Puskesmas Jasinga pada 20 Maret 2018 adalah banyaknya tugas yang harus dikerjakan bukan hanya dari UPT Puskesmas tetapi tugas dari pemerintah yang memberikan sebuah program kepada seluruh tenaga kesehatan khususnya di wilayah Jasinga yang diwajibkan untuk ikut serta melaksanakan tugas yang diberikan pemerintah tersebut, belum diimbangi dengan jumlah antara perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap pelayanan perawat lebih besar dari standar kemampuan perawat. Kondisi seperti ini yang akan berdampak pada keadaan psikis tenaga kesehatan Puskesmas Jasinga khususnya pada profesi perawat seperti lelah, emosi, bosan,

perubahan mood dan dapat menimbulkan stres. Beban kerja dan waktu kerja yang mendesak serta iklim kerja yang tidak sehat merupakan pemicu timbulnya stres, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai.

Pernyataan diatas dapat menjadi tantangan bagi organisasi khususnya untuk UPT Puskesmas Jasinga agar bisa memaksimalkan kembali kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai agar dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan individu pegawai yang dapat menimbulkan kesejahteraan bagi pegawainya. Salah satu untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.



Tabel 1.1 *Preliminary* kepuasan kerja UPT Puskesmas Jasinga (2018)

NO	Pernyataan	Jumlah Responden						Skor Ideal	%	Keterangan
		STS	TS	RTS	RS	S	SS			
1	Pekerjaan yang sangat menarik	0	0	7	3	17	3	136	76%	Tinggi
2	Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan	0	0	2	7	19	2	141	78%	Tinggi
3	Tunjangan yang diperoleh	0	2	6	8	12	2	126	70%	Sedang cenderung tinggi
4	Gaji lebih baik dari pesaing	0	0	10	10	9	1	121	67%	Sedang cenderung tinggi
5	Tingkat kemajuan pribadi	0	0	1	4	20	5	149	83%	Tinggi
6	Mengerjakan pekerjaan dengan baik akan dipromosikan	0	1	11	13	1	4	116	64%	Sedang cenderung tinggi
7	Atasan yang memberikan dukungan	0	0	4	16	10	0	126	70%	Sedang cenderung tinggi
8	Atasan yang memiliki motivasi tinggi	0	0	5	15	10	0	125	69%	Sedang cenderung tinggi
9	meminta seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut terselesaikan dengan baik	0	0	9	8	12	1	125	69%	Sedang cenderung tinggi
10	Rekan kerja	0	0	4	8	14	4	138	77%	Tinggi
Total								1303	72%	Sedang cenderung tinggi

*Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2018*

Pada Tabel 1.1 tentang hasil data *preliminary test* yang terkait dengan kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Jasinga, bahwa hasil yang diperoleh dari 30 responden untuk hasil tingkat kepuasan kerja yaitu sebesar 72% yang artinya kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Jasinga dapat dikategorikan sedang cenderung tinggi. Pada Tabel 1.1 diketahui presentase tertinggi pada kepuasan kerja pada item tingkat kemajuan pribadi dengan nilai presentase sebesar 83% dengan jumlah orang yang menjawab setuju berjumlah 20 orang. Sementara 5 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab ragu cenderung tidak setuju serta 4 orang menjawab ragu cenderung setuju. Hal tersebut menjelaskan bahwa pegawai pada UPT Puskesmas Jasinga merasa puasa dan merasa memiliki tingkat kemajuan pada diri sendiri. Tingkat kemajuan pada diri sendiri akan menambah kepuasan kerja pegawai pada UPT Puskesmas Jasinga.

Dari hasil diatas yang memiliki kepuasan kerja terendah adalah mengerjakan pekerjaan dengan baik akan dipromosikan sebesar 64% dengan jumlah 1 orang menjawab setuju dari 30 orang responden. Sementara 11 orang menjawab ragu cenderung tidak setuju, 13 orang menjawab ragu cenderung setuju, 4 orang menjawab sangat setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju. Kepuasan kerja terhadap sebuah pekerjaan yang baik akan dipromosikan masih tergolong rendah, karena pegawai merasa pekerjaan yang diberikan oleh pihak puskesmas sudah dijalankan dengan baik dan merasa maksimal atas pekerjaan yang dilakukannya, tetapi UPT Puskesmas Jasinga menegaskan bahwa terdapat beberapa syarat atau kategori yang ditentukan untuk mempromosikan karyawannya.

Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan berdampak pada kualitas kerjanya dan memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan. Sedangkan ketika pegawai dalam organisasi merasa tidak memperoleh kepuasan kerja maka tidak akan pernah mencapai target pekerjaannya dengan baik yang pada akhirnya dapat menimbulkan sikap atau tingkah laku yang negatif dan pada gilirannya ketika hal tersebut tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan frustrasi dan stres akibat merasa tertekan atas pekerjaannya serta akan mempengaruhi kualitas pada pekerjaan pegawai.

Tabel 1.2 *Preliminary* stres kerja UPT Puskesmas Jasinga (2018)

NO	Pernyataan	Jumlah Responden						Skor Ideal	%	Keterangan
		STS	TS	RTS	RS	S	SS			
1	Mengalami stres dan merasa tertekan	6	4	7	11	2	0	89	49%	Sedang cenderung rendah
2	Memikirkan pekerjaan setelah selesai bekerja	8	2	4	12	4	0	92	51%	Sedang cenderung tinggi
3	Merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	6	6	15	0	122	68%	Sedang cenderung Tinggi
4	Adanya desakan waktu kerja yang membuat pekerjaan jadi kurang maksimal	5	10	4	8	3	0	84	47%	Sedang cenderung rendah
5	Melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu	8	4	6	9	3	0	85	47%	Sedang cenderung rendah
6	atasan memberikan tekanan yang berat	11	6	5	7	1	0	71	39%	Rendah
7	Lingkungan kerja yang kurang nyaman	16	5	6	2	1	0	57	32%	Rendah
Total								600	48%	Sedang cenderung rendah

*Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2018*

Pada Tabel 1.2 berdasarkan hasil olahan data dari *preliminary test* yang terkait dengan stres kerja pada pegawai UPT Puskesmas Jasinga diperoleh hasil bahwa dari 30 orang sampel responden tingkat stres kerja sebesar 48% yang artinya bahwa stres kerja pada UPT Puskesmas Jasinga tergolong sedang cenderung rendah. Dari hasil *preliminary test* diatas bahwa tingkat stres yang tinggi pada item merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki presentase sebesar 68% dengan 15 orang menjawab setuju, 6 orang menjawab ragu cenderung setuju, 6 orang menjawab cenderung tidak setuju, 2 orang menjawab tidak setuju dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada UPT Puskesmas Jasinga merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara tingkat stres terendah terdapat pada lingkungan kerja yang kurang nyaman dengan presentase sebesar 32% dan tergolong rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa terganggu atas lingkungan kerjanya dan merasa nyaman atas lingkungan kerjanya.

Hasil dari olahan data *preliminary test* menyatakan bahwa kondisi yang dialami oleh UPT Puskesmas Jasinga terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja adalah tingkat kepuasan kerja dengan presentase sebesar 72% yang artinya kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Jasinga dikategorikan sedang cenderung tinggi. Sementara tingkat stres kerja pada UPT Puskesmas Jasinga dengan presentase sebesar 48% yang dikategorikan sedang cenderung rendah. Bemana *et al.* (2013) menjelaskan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak sehat dan akan menyebabkan lebih banyak masalah serta membuat para pegawai menjadi tidak puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Suhartinawati kepala Subag TU pada 9 Maret 2018 tentang kinerja pegawai UPT Puskesmas Jasinga, bahwa kinerja pegawai dinilai baik. Dilihat dari kedisiplinan, pegawai menggunakan waktu kerjanya secara optimal dan pelayanan yang diberikan kepada pasien dinilai baik. Tidak hanya dalam segi kedisiplinan tetapi dalam segi perilaku pegawai dalam bekerja dinilai baik. Hal yang paling utama yang harus menunjukkan sikap dan perilaku yang baik adalah pegawai medis seperti dokter, bidan dan perawat. Hal tersebut karena pegawai medis yang memiliki kontak paling lama dengan pasien

dibandingkan dengan pegawai non medis. Maka dari itu, pegawai medis dituntut untuk memberikan edukasi dan konseling serta pelayanan yang baik terhadap pasien maupun kepada keluarga pasien. Seperti bersikap empati, mendengarkan keluhan serta bersikap ramah kepada pasien maupun kepada keluarga pasien. Memberikan konseling ataupun edukasi seperti hal-hal yang seharusnya dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan untuk pasien.

Berdasarkan olahan data dari *preliminary test*, fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dibahas diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana tingkat stres kerja, tingkat kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Jasinga dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPT Puskesmas Jasinga.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Sumber daya manusia merupakan alur penting dari sebuah proses manajemen untuk menentukan sebuah pergerakan pada organisasi menuju posisi yang diinginkan oleh organisasi pada masa depan. Dengan demikian keberhasilan dari sebuah organisasi ditentukan oleh ketepatan dalam memilih pemberdayaan sumber daya manusia serta memprediksikan kebutuhan untuk masa depan sesuai dengan bisnis yang dijalankan oleh organisasi tersebut. stres dapat menyebabkan prestasi kerja menurun karena dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya dan akibatnya prestasi kerja akan menurun. Stres yang dialami dan kepuasan kerja yang dirasakan adalah dua kondisi yang saling berkaitan tetapi sekaligus berperan antagonis, karena kedua kondisi tersebut menjadi suatu kondisi yang kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan.

UPT Puskesmas Jasinga adalah garda terdepan yang merupakan unit pelaksanaan teknis Dinas Kesehatan di daerah kecamatan Jasinga yang memiliki fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat, upaya kesehatan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Permasalahan yang dialami pada UPT Puskesmas Jasinga sekarang ini adalah adanya kesenjangan antara karyawan PNS dengan tenaga kerja honorer yang menyebabkan pekerja honorer merasakan stres dalam pekerjaannya karena adanya peran ganda yang dilaksanakan oleh tenaga kerja honorer.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Adapun pertanyaan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja pegawai UPT Puskesmas Jasinga?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pegawai UPT Puskesmas Jasinga?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Puskesmas Jasinga?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat stres kerja pegawai UPT Puskesmas Jasinga.
2. Mengetahui tingkat kepuasan pegawai UPT Puskesmas Jasinga.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Puskesmas Jasinga.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian menurut Sujarweni (2015:59) adalah aspek teoretis (keilmuan) dan aspek praktis. Dari segi aspek teoretis (keilmuan) hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu sumber daya manusia dalam organisasi. Sedangkan dari segi aspek praktis hasil penelitian yang diharapkan mampu dijadikan masukan yang membuat perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia untuk mewujudkan sumber daya yang berkualitas.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini bertempat di UPT Puskesmas Jasinga, Bogor yang merupakan unit pelaksanaan Dinas kesehatan di daerah Bogor yang berlokasi di Jalan Pamagersari, Jasinga, Bogor, Jawa Barat 16670.

### **1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret 2018 sampai dengan Desember 2018.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Sistematika Penulisan dalam tugas akhir menurut Sujarweni (2015:60) sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN:**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI:**

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN:**

Bab ini menjelaskan desain penelitian, variable penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, Teknik dan analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN:**

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN:**

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.

**HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN**