

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

I.1.1. Profil Puskesmas

Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan masyarakat yang terketak di daerah Kecamatan Cibeureum, Kota Tasikmalaya. Puskesmas Cibeureum memiliki berbagai pelayanan untuk Masyarakat. Pelayanan tersebut dilakukan dengan beberapa program, yaitu periksa kesehatan atau *checkup*, pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, pelepasan jahitan, penggantian balutan, cabut gigi, pemeriksaan tensi, tes hamil, bersalin atau persalinan, pemeriksaan anak, tes golongan darah, tes asam urat, tes kolesterol, dan lain-lain. Puskesmas Cibeureum juga memiliki berbagai situasi upaya kesehatan yang dilakukan, diantaranya yaitu pelayanan kesehatan dasar, pelayanan kesehatan rujukan dan penunjang, perbaikan gizi masyarakat, pelayanan kefarmasian, pelayanan keadaan lingkungan dan sanitasi dasar, pelayanan perilaku hidup masyarakat, kemudian yang terakhir akses mutu dan pelayanan Kesehatan (*Puskesmas Cibeureum Tasikmalaya, 2023*).

Dikutip dari Profil Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya (2023) Puskesmas memiliki tata nilai yang diterapkan, tata nilai tersebut disebut sebagai “PADI” yang memiliki arti, yaitu:

1. Profesional: menjalankan profesi atau pekerjaan sesuai dengan keahliannya, memiliki, kemampuan dan pengetahuan, kode etik serta tanggung jawab yang tinggi sebagai dasar menjalankan pekerjaan.
2. Akuntabel: dapat mempertanggung jawabkan semua pekerjaan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
3. Disiplin: taat dan patuh terhadap nilai-nilai dan peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inovatif: selalu berusaha mendayagunakan keahlian dan kemampuan untuk menghasilkan suatu karya baru, gagasan baru, dalam rangka pemecahan masalah puskesmas dan pemningkatan pelayanan.

I.1.2. Visi dan Misi Puskesmas

Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi: Mewujudkan masyarakat Kecamatan Cibeureum yang mandiri untuk hidup sehat

Misi:

- a. Memberdayakan semua potensi dan sumber daya manusia secara optimal dalam mewujudkan pembangunan yang berwawasan Kesehatan
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu
- c. Menggerakkan kemandirian individu, keluarga, dan masyarakat untuk berperilaku sesuai paradigma sehat.
- d. Menggalang kemitraan secara terpadu di bidang kesehatan.

I.1.3 Logo Puskesmas

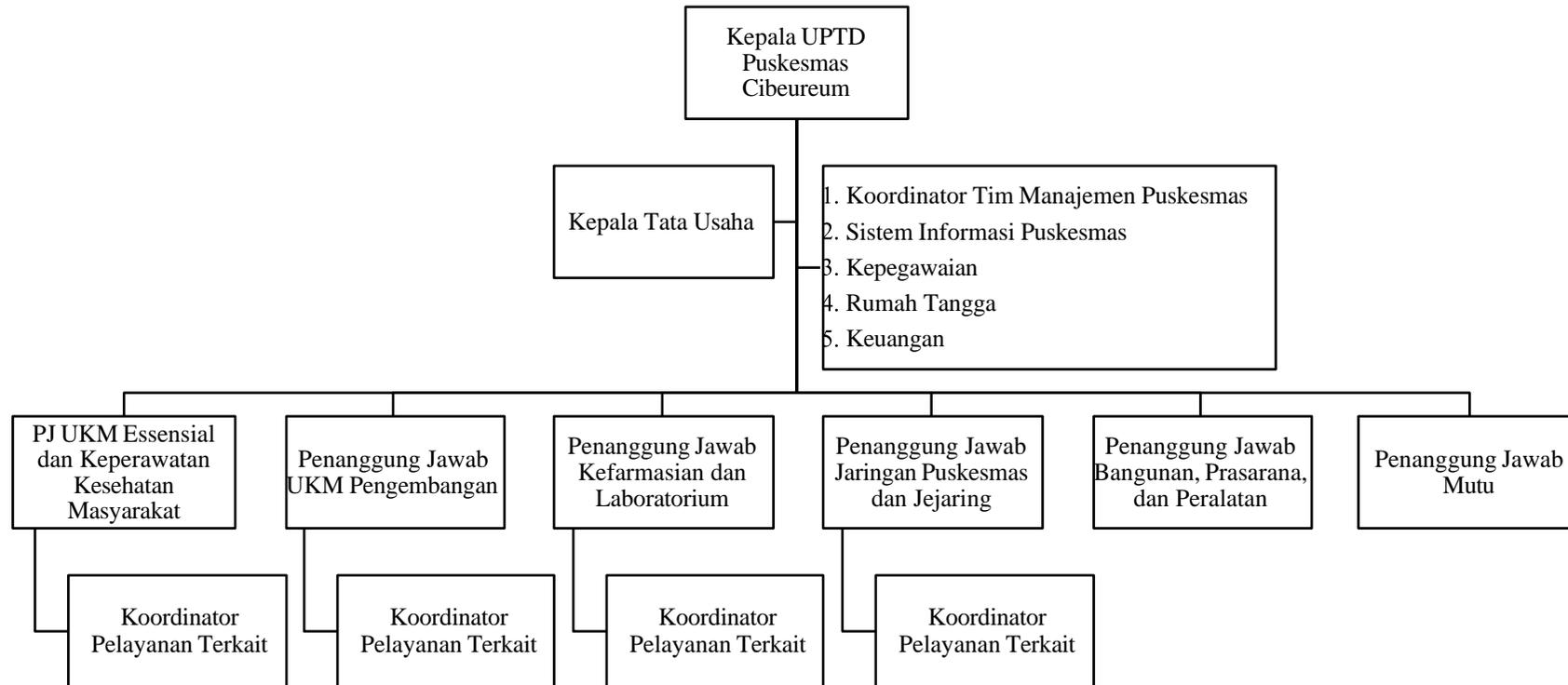
Peneliti menggunakan logo dari Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya dikarenakan Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya tersebut tidak memiliki logo tersendiri. Berikut adalah logo dari Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya:



Gambar I. 1 Logo Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya

Sumber: Dinas Kesehatan (2024)

I.1.4 Struktur Organisasi



Gambar I. 2 Struktur Organisasi UPTD Struktur Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya

Sumber: Profil Puskesmas Cibeureum (2024)

I.2 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya bagaikan modal, metode, dan mesin yang tidak dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya yang memiliki kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu merupakan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Dewi dan Wibawa, 2016). Dengan begitu, sinergi positif yang dihasilkan lewat kerja tim yang terkoordinasi sangat utama dalam segala jenis aktivitas di UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.

Menurut Priansa (2017:49), kinerja merupakan hasil nyata dari pekerjaan yang telah dilaksanakan atau dipercayakan kepada pegawai. Hasil tersebut direkam dengan baik sehingga dapat menambah pencapaian kinerja yang dapat dievaluasi dengan baik, dan mencerminkan sejauh mana pegawai sudah memenuhi tugas dan kewajiban mereka dengan secara relevan dengan standar yang dilimpahkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan.

Setiap perusahaan memiliki kriteria berbeda dalam melakukan penilaian pegawainya, adapun Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan pegawai kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Tata Usaha Puskesmas, peneliti mendapatkan data primer berupa sasaran kinerja pegawai yang menjadi kriteria kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.

Tabel I. 1 Sasaran Kinerja Pegawai

Kriteria Nilai	Sasaran	Keterangan
91 – 100	P1	Sangat baik
76 – 90	P2	Baik
70 – 75	P3	Cukup Baik
51 – 60	P4	Kurang Baik
50 - kebawah	P5	Buruk

Sumber: Data Primer UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya

Berdasarkan tabel I.1 di atas mengenai sasaran kinerja pegawai Puskesmas Cibeureum Tasikmalaya terdiri dari beberapa kategori, dapat dilihat bahwa nilai 91 hingga 100 dikategori P1 (prestasi ke-1) yang dikategorikan sangat baik, nilai 76 hingga 90 dikategori P2 (prestasi ke-2) yang dikategorikan baik, nilai 70-75 dikategori P3 (prestasi ke-3) yang dikategorikan cukup baik, nilai 51- 60 dikategori P4 (prestasi ke-4) yang dikategorikan kurang baik, dan terakhir nilai 50 hingga kebawah dikategorikan di P5 (prestasi ke-5) yang dikategorikan buruk.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Tata Usaha Puskesmas peneliti mendapatkan data primer yang memperlihatkan bahwa adanya kekurangan tenaga kerja seperti ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel I. 2 Rekapitulasi Jumlah Ketenagakerjaan Berdasarkan Analisis Beban Kerja Tahun 2023

No	Jenis Tenaga Kerja	Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Analisis Beban Kerja Puskesmas	Jumlah Tenaga Kerja	Keterangan (Kelebihan / Kekurangan)
1	Dokter atau Dokter Layanan Primer	3	2	-1
2	Dokter Gigi	2	1	-1
3	Perawat	15	15	0
4	Perawat Gigi	2	2	0
5	Bidan	25	19	-6

6	Tenaga Kesehatan Masyarakat	10	5	-5
7	Tenaga Kesehatan Lingkungan	5	4	-1

8	Ahli Teknologi Laboratorium Medis	5	1	-4
9	Tenaga Gizi	5	2	-3
10	Tenaga Kefarmasian	5	3	-2
11	Tenaga Administrasi	7	3	-4
12	Pekarya	15	3	-12

Sumber: Olahan Dari Peneliti (2024)

Berdasarkan data analisis beban kerja diatas, kekurangan tenaga kerja tersebut mempengaruhi kinerja pegawai selama periode 2019 hingga 2023. Dijelaskan pada tabel I.2 mengenai data dari hasil penilaian sasaran kinerja pegawai Puskesmas Cibeureum Tasikmalaya pada tahun 2019 sebanyak 27% pegawai yang mampu mencapai kriteria kinerja sangat baik. Kemudian di tahun 2020 terjadi penurunan menjadi 21%. Pada tahun 2021, persentase pegawai yang mampu mencapai kriteria sangat baik terus menurun, Puskesmas menjelaskan hal ini juga ada keterkaitannya dengan adanya waktu kerja pegawai yang melebihi yang seharusnya. Adapun tahun 2022, persentase pegawai yang mampu mencapai sasaran kinerja yang sangat baik mengalami peningkatan yaitu menjadi 50%.

Tabel I. 3 Laporan Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai Puskesmas Cibeureum Tasikmalaya

Nilai Sasaran	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Jumlah Pegawai	Persentase (%)								
P1	20	29%	15	24%	10	14%	30	43%	35	50%
P2	50	71%	53	76%	60	86%	40	57%	35	50%
P3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Sumber: Olahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel I.3 tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kekurangan pegawai dan Puskesmas masih belum memenuhi standar jumlah ketenagakerjaan di tahun 2023. Adapun sesuai peraturan ketenagakerjaan pegawai seharusnya

mendapatkan durasi waktu kerja yang sudah ditentukan, namun pada praktiknya durasi waktu kerja tersebut dapat berubah dengan contoh yaitu dapat melampaui batas waktu kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terdapat faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, antara lain yaitu beban kerja yang terlalu berat dan masih kurangnya motivasi kerja yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pihak Puskesmas Cibeureum menemui kendala dalam hal kinerja pegawai dimana beban kerja yang tinggi dan ada gejala kurangnya motivasi kerja, sehingga menyebabkan kinerja pegawai masih belum dapat mencapai tujuan Perusahaan secara maksimal.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas dan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja dengan batas waktu yang sudah ditentukan sehingga secara tidak langsung, produktivitas dari pegawai dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang dapat terindikasi lewat kinerjanya (Putri dan Edalmen, 2023).

Beban kerja merupakan kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi (Paryanti dan Jayanti, 2022). Pada hasil data pra-survei yang dilakukan peneliti di UPTD Puskesmas Cibeureum bahwa terdapat pegawai yang merasa terbebani dikarenakan pekerjaan yang tidak seharusnya dilakukan sesuai *jobdesk* pegawai tersebut. Hal tersebut membutuhkan waktu yang cukup menyita dan menyebabkan pegawai melakukan lembur. Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas, tingginya tingkat beban kerja dimulai tahun 2019 pada saat COVID-19 terjadi sampai tahun 2022 pasca COVID-19, kemudian terdapat kekurangan pegawai, pelaksanaan akreditasi, hingga durasi waktu kerja pegawai yang sering melampaui batas waktu kerja menyebabkan para pegawai sangat merasa terbebani.

Untuk memperjelas dugaan faktor-faktor yang bermasalah yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas, peneliti melakukan wawancara yang dilakukan kepada 15 orang pegawai Puskesmas Cibeureum Kota

Tasikmalaya. Pengukuran tersebut dilakukan menggunakan beberapa variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Data yang didapatkan oleh peneliti dapat digambarkan seperti tabel I.4 dibawah.

Tabel I. 4 Hasil Pra-Survei

Variabel	Skor
Stres Kerja	3
Beban Kerja	6
Lingkungan Kerja	0
Kompensasi	2
Disiplin Kerja	0
Motivasi Kerja	4

Sumber: Pra-survei pada 15 orang pegawai UPTD Puskesmas
Cibeureum Tasikmalaya

Menurut hasil pra-survei peneliti, selain beban kerja, motivasi kerja juga yakni faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Para pegawai merasakan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh Puskesmas masih kurang dilaksanakan. Tabel I. 5 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Puskesmas Cibeureum Tasikmalaya

Tahun	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Hari	Angka Perbedaan
2023	12	18	1	31	-
2022	68	38	0	116	(85)
2021	30	17	0	47	69
2020	42	22	0	64	(17)

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Terdapat penurunan absensi ditahun 2021 namun terdapat kenaikan absensi ditahun 2022. Secara kuantitatif terkait penurunan motivasi kerja dan penurunan kinerja pegawai dapat dilihat melalui tingginya tingkat absensi pegawai dalam kurun 12 bulan di tahun 2022. Pada tahun 2020 hingga 2021 terdapat kenaikan absensi disebabkan adanya kekurangan tenaga kerja sehingga menyebabkan kelelahan pegawai sehingga beban kerja yang didapatkan pegawai meningkat. Serta pegawai tidak mendapatkan pelatihan mengenai jobdesk tambahan yang harus dikerjakan. Pada tahun 2021 hingga 2022, terdapat penurunan absensi, hal tersebut dirasakan oleh pegawai dengan adanya peningkatan mengenai pelatihan jobdesk yang tidak sesuai dengan jobdesk

masing-masing tersebut, namun belum dilakukan Puskesmas secara maksimal.

Menurut Nurhaliza *et.al* (2022) motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik itu dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada pegawai (Syaputra dan Kusuma, 2022). Berdasarkan penjelasan diatas, motivasi dan beban kerja merupakan dua faktor utama yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Tasikmalaya. Bagian Tata Usaha Manajemen Puskesmas diperlukan untuk mengatasi masalah tersebut, dengan cara seperti meningkatkan pelaksanaan motivasi melalui pengakuan, penghargaan, atau insentif yang sesuai, kemudian mengatasi kekurangan pegawai sehingga dapat membenahi masalah beban kerja yang berat dikarenakan waktu kerja yang terlampaui. Berdasarkan hasil pemaparan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya”.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana beban kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya?
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya?

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana motivasi kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.
2. Mengetahui bagaimana beban kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.
3. Mengetahui bagaimana kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.
5. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.
6. Mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.

I.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti:

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai motivasi kerja, stres kerja, dan khususnya peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.

- b. Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi umpan balik bagi puskesmas dalam bidang sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Cibeureum Kota Tasikmalaya.

- c. Bagi Pembaca:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan referensi yang diharapkan dapat membantu para pembaca dibidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai untuk penelitian lebih lanjut.

I.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penelitian-penelitian ini, maka peneliti menyusun

sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penelitian Tugas Akhir

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat peneliti.