

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seseorang yang menjual tenaganya kepada para pemberi kerja dengan tujuan untuk mendapatkan gaji atau upah berdasarkan dengan perjanjian yang telah disepakati disebut pegawai atau karyawan. Seorang karyawan merupakan unsur penting dalam organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi membutuhkan bantuan dari karyawannya. Karyawan merupakan bagian yang penting dari sebuah perusahaan. Sehingga perusahaan wajib menjaga karyawannya atau pegawai dengan baik. Tanpa adanya bantuan dari pegawai maka perusahaan atau organisasi tidak dapat menjalankan operasional perusahaannya dengan baik. Dalam dunia kesehatan karyawan yang bekerja di bidang kesehatan disebut tenaga kesehatan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tenaga kesehatan yaitu pengabdian seseorang pada bidang kesehatan dimana seseorang tersebut menguasai pengetahuan tentang bidang kesehatan dan juga telah menempuh pendidikan di bidang kesehatan serta telah mempunyai izin untuk melakukan upaya kesehatan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tenaga kerja kesehatan ikut terlibat dalam proses mengembangkan mutu pelayanan kesehatan. Status dari seorang tenaga kesehatan dibagi menjadi 2 yaitu tenaga kesehatan berstatus Non Pegawai Negeri Sipil dan tenaga kesehatan berstatus Pegawai

Negeri Sipil. Tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang mempunyai status Pegawai Negeri Sipil dan melakukan pekerjaan di bidang kesehatan guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tenaga kesehatan Non Pegawai Negeri Sipil adalah tenaga kesehatan yang diangkat oleh pejabat berwenang dalam periode tertentu untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dilingkungan kesehatan seperti puskesmas. Puskesmas merupakan organisasi di bidang kesehatan. Peranan Puskesmas sebagai pelayanan kesehatan selalu berkaitan dengan kualitas pelayannya dari Puskesmas itu sendiri. sehingga Puskesmas selalu dituntut untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya.

Pada penelitian ini yang akan diteliti yaitu kinerja dari para tenaga kesehatan terdiri dari dokter, bidan, dan perawat yang mempunyai status Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Mayangan Jogoroto. Kemampuan kerja seorang pegawai atau karyawan dibuktikan dengan prestasi kinerja dari karyawan. Berdasarkan pendapat dari Mangkunegara (2017) suatu hal yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan yang dinilai secara mutu dan hasil dari tugas yang telah diselesaikan disebut kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala kepegawaian tentang kinerja tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, bidan, dan perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil bahwa sebenarnya kinerja tenaga kesehatan sudah baik tetapi belum maksimal karena mereka belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Target yang harus diselesaikan yaitu melayani pasien dan laporan administrasi. Berikut ini merupakan data kinerja

tenaga kesehatan (dokter, bidan, perawat) yang berstatus Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Mayangan Jogoroto 2021:

Tabel 1.1 Kinerja Tenaga Medis PNS Puskesmas Mayangan Jogoroto 2021

No	Kualitas	Kuantitas	Disiplin	Orientasi Pelayanan	Kerjasama	Komitmen	Jumlah
1.	88,05	86,00	82	82	81	82	84,95
2.	88,00	86,74	83	83	82	83	85,54
3.	86,07	88,07	80	80	80	80	84,25
4.	87,36	85,64	82	84	84	83	85,22
5.	84,32	86,52	81	82	82	82	83,97
6.	84,04	81,45	78	78	79	78	80,99
7.	80,60	81,80	79	79	79	79	80,32
8.	82,76	85,00	79	79	79	79	81,93
9.	78,93	82,93	81	81	81	81	82,56
10.	78,04	81,64	79	78	78	78	79,18
11.	78,80	81,74	78	78	79	78	79,32
12.	82,06	85,26	79	80	80	78	82,92
13.	83,20	86,98	82	82	83	82	83,93
14.	79,02	81,22	79	78	79	78	79,95
15.	80,90	83,72	79	79	79	79	80,99
16.	80,60	85,04	79	79	79	79	81,29
17.	80,92	83,80	79	78	78	78	80,70
18.	84,31	85,95	82	82	82	82	83,88
19.	81,70	83,00	78	80	80	81	81,30
20.	80,58	84,04	78	78	78	81	80,91
21.	84,65	87,37	82	83	82	82	84,73
22.	80,62	85,18	79	81	80	78	81,50
23.	81,04	82,00	80	78	79	78	80,35
24.	78,31	81,33	78	80	78	78	79,31
25.	85,58	88,06	80	79	78	78	83,61
26.	80,93	85,37	79	79	79	80	81,65
27.	84,31	85,43	78	80	79	80	82,68
28.	80,93	84,59	79	78	78	78	81,02
29.	82,11	83,15	81	82	82	82	82,30
30.	80,92	84,94	80	78	78	79	81,20

Sumber : Puskesmas Mayangan, 2021

Sebuah perusahaan atau sebuah organisasi harus selalu menemukan metode atau cara untuk menjaga kinerja dari karyawan yang baik karena faktor penting yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan yaitu kinerja karyawan. Beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Munandar (2011) berpendapat beban kerja merupakan kewajiban atau tugas yang dibagikan kepada pegawai atau karyawan yang

wajib dikerjakan dengan kurun waktu yang telah ditetapkan dengan menggunakan kemahiran dan kesanggupan dari seorang karyawan. Beban kerja yang telah diberikan kepada seorang pegawai harus seimbang dengan keahlian dari seorang pegawai. Jika banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan karyawan maka karyawan akan merasa beban pekerjaan mereka terlalu besar. Setiap pekerjaan pasti memiliki beban kerja tersendiri bagi karyawan. Jika beban kerja terlalu banyak akan menimbulkan dampak negatif yaitu menurunnya kinerja karyawan, pernyataan ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru ditemukan adanya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Silvi Chustianengseh (2020) ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan. Beban kerja dapat menggambarkan penggunaan waktu kerja yang produktif dalam suatu periode tertentu. Jika beban kerja yang dimiliki terlalu berlebihan maka dapat mengganggu produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat juga disebabkan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan tugasnya sendiri, sehingga pegawai tersebut akan merasa tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala pegawai bidang kepegawaian, bahwa beban kerja yang pegawai Puskesmas Mayangan alami yaitu kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya

tugas, mereka tidak hanya menangani pasien tetapi juga terdapat tugas membuat laporan administrasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil dari pemikiran yang inkonsisten, maka penulis mengambil judul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mayangan Jogoroto)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu apakah beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Mayangan Jogoroto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini, yaitu untuk memahami dan menjelaskan pengaruh dari beban kerja yang berkenaan dengan kinerja tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Mayangan Jogoroto

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari adanya penelitian ini adalah dapat memberikan sumber ide pada Puskesmas Mayangan Jogoroto pada saat merumuskan dan mengambil suatu kebijakan untuk tujuan manajemen kinerja tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari adanya penelitian ini adalah akan mendapatkan tambahan wawasan atau pengetahuan tentang beban kerja serta kinerja dari tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).