

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Petugas kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Permenkes No. 43 tahun 2019). Menurut Undang-Undang No. 36 Tahun 2014, tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Kebutuhan pelayanan berkualitas menjadikan kinerja tenaga medis sebagai kebutuhan dari masyarakat. Dedikasi profesional berdampak pada pelayanan kesehatan yang dapat ditunjukkan melalui kinerja dari tenaga medis. Pelayanan kesehatan yang tidak maksimal akan membawa dampak bagi kesejahteraan masyarakat dan organisasi setempat.

Pelayanan berkualitas dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah suatu progres yang telah dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan untuk tercapainya suatu

tujuan organisasi, dengan tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. Tercapainya suatu organisasi tergantung dari komitmen pegawai, yang merupakan hal penting dalam bidang pekerjaan dan sangat berkaitan dengan kinerja. Apabila komitmen pegawai terhadap suatu organisasi meningkat maka kinerja pegawainya akan meningkat. Komitmen yang dimaksud adalah jika kinerja pegawai pada suatu organisasi baik, maka juga akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Kinerja juga bisa disebut hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja mempunyai arti luas, bukan hanya membenarkan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses bekerja berlangsung.

Kinerja pegawai bisa dikatakan baik dan maksimal tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain beban kerja dan komitmen organisasi. Yang dimaksud dengan beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya yang berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati et al. 2021:4)

Ketika beban kerja tidak seimbang dengan kemampuan pegawai maka kemungkinan yang terjadi adalah menurunnya kinerja pegawai. Ketika beban kerja yang ditanggung terlalu berat, maka akan mempengaruhi kemampuan fisik yang mengakibatkan adanya hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja akan terasa

ringan jika semua pekerjaan dilaksanakan dengan komitmen organisasi yang tinggi. Yang dimaksud dengan komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018:32)

Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi atau instansi akan lebih menunjukkan kualitas yang maksimal dan totalitas ketika bekerja dan tingkat *turnover* terhadap organisasi/ instansipun rendah. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya.

Pegawai yang mempunyai kinerja baik akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akan tetapi banyak penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah latar belakang yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, komitmen pegawai yang masih rendah, dan tingginya beban kerja yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan.

Ada beberapa penjelasan peneliti tentang kinerja, beban kerja dan komitmen organisasi. Kinerja adalah aktivitas sukarela karyawan yang diberi penghargaan maupun tidak diberi penghargaan dalam kontribusinya terhadap perbaikan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja (Fattah, H. M. M. 2017:10). Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa

fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang berupa fisik, mental atau sosial (Mahawati et al. 2021:4). Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf, R. M., & Syarif, D. 2018:32)

Beberapa penelitian tentang pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja diantaranya penelitian Rana et al. (2020) telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja dan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja. Dalam penelitian lainnya Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017) menunjukkan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan beban kerja eksternal tidak terdapat pengaruh positif tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara internal dan beban kerja eksternal terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Rianto, R., & Purwanto, A. (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif dan pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kinerja. Sedangkan menurut Bawono et al. (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif namun tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Rianto, (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja.

Pada kondisi Pandemi Covid 19 saat ini, tidak luput juga peran serta tenaga kesehatan. Kondisi pandemi akan memberikan tekanan beban kerja pada tenaga kesehatan. Komitmen yang tinggi juga sangat dibutuhkan untuk menghadapi tekanan Pandemi Covid-19 ini. Puskesmas atau rumah sakit tetap dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dalam kondisi apapun. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk mengambil judul studi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tekung Lumajang”.

1.2 Rumusan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu terbatas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Menganalisis pengaruh beban kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tekung Lumajang. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tekung Lumajang?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tekung Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengatasi permasalahan terkait pengaruh beban kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tekung Lumajang. Tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tekung Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan di Puskesmas Tekung Lumajang.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis baik bagi penulis sendiri, pihak instansi dan pihak-pihak lainnya yang kiranya berkepentingan. Berikut ini penulis sampaikan beberapa manfaat penelitian:

- a. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam menguji pengaruh beban kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja sehingga dapat dijelaskan apakah hasil penelitian ini mendukung atau menolak penelitian sebelumnya.

- b. Manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan dengan membaca literatur-literatur yang sudah ada, sekaligus untuk mencapai gelar sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

2) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Menambah referensi bacaan mengenai keilmuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya terkait dengan beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan.

2) Bagi Puskesmas Tekung

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi Puskesmas Tekung dalam meningkatkan kinerja pegawai tenaga kesehatan sehubungan dengan beban kerja dan komitmen organisasi.

3) Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan.

