BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam menghadapi era modernisasi dunia kesehatan perlu menyiapkan sumber daya yang mumpuni dan berkualitas. Bidang kesehatan sebagai salah satu instansi dengan pelayanan yang langsung kepada sektor kesehatan. Tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia keterlibatan yang selaras dengan perkembangan teknologi dan informasi yang terjadi. Diharapkan mampu mengimbangi perkembangan teknologi dan informasi berkaitan dengan melayani masyarakat pada era tersebut. Peraturan menteri kesehatan no 46 tahun 2017 tentang strategi E-Kesehatan, khususnya pada pasal 2, mencatat bahwa pengaturan strategi E-Kesehatan nasional bertujuan memberikan pedoman bagi pemerintahan organisasi profesi / masyarakat, akademis, praktis, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merencanakan, mengembangkan, mengimplentasikan, dan mengevaluasi E-Kesehatan. Peraturan ini menjadi landasan bagi sistem kesehatan untuk berpartisipasi dalam dinamika perkembangan zaman.

Dengan ini maka instansi kesehatan yaitu Puskesmas dituntut bisa mengembangkan sumberdaya manusianya yaitu semua karyawan atau pegawai. Menurut Permenkes No 43 Tahun 2019, Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat adalah fasilitas atau sarana pelayanan kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan masyarakat yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan ditingkat pertama dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif diwilayah kerjanya.

Berdasarkan data yang tertuang pada Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas yang ada diseluruh Indonesia mencapai 10.260 unit pada tahun 2021. Jumlah tersebut bertambah 55 unit atau setara dengan 0,54% dari data sebelumnya yaitu sebesar 10.205 unit, sedangkan puskesmas non-inap sebanyak 6.083unit. Dengan penambahan puskesmas di seluruh indonesia merupakan upaya pemerintah untuk menyejahterakan kesehatan masyarakat dengan terus meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, serta dengan adanya puskesmas diharapkan masyarakat ikut serta dan antusias dalam berbagai program kesehatan yang diselenggarakan pemerintah melalui puskesmas sehingga dapat mencapai tujuan yang sama yaitu membuat indonesia lebih sehat.

Dengan adanya program pemerintah melalui puskesmas . Maka, puskesmas harus mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik salah satunya adalah karyawan dipuskesmas itu sendiri. Peran manusia dalam organisasi sebagai karyawan mampu memegang peranan untuk menentukan hidup matinya suatu organisasi pemerintah seperti puskesmas ini. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Karyawan juga menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Karyawan puskesmas sendiri memiliki peranan tugas penting pada setiap bidang (Santoso, 2017). Berkaitan dengan pembangunan kesehatan, salah satu karyawan yang berada pada Puskesmas se-kecamatan Margasari. Berdasarkan data yang diperoleh dari puskesmas sekecamatan

margasari ada 2 puskesmas di kecamatan margasari, antara lain puskesmas kesambi dan puskesmas margasari. Dengan banyaknya karyawan yaitu ; puskesmas kesambi sebanyak 61 karyawan dan puskesmas margasari sebanyak 61 karyawan. Maka total seluruh karyawan puskesmas sekecamatan margasari sebesar 143 karyawan.

Dengan banyaknya puskesmas di Indonesia ini pemerintah mengupayakan kesejahteraan masyarakat, salah satu faktor untuk meningkatkan keberhasilan puskesmas yaitu pada kinerja karyawannya . Setiap organisasi atau instansi perlu meningkatkan adanya sumber daya manusia karena dapat menghasilkan kinerja, Maka dengan itu organisasi atau instansi akan lebih maju sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Kinick and Kreitner (2007) yang mengatakan bahwa karyawan yang berkinerja tinggi akan lebih bahagia dan puas ditempat kerja, sehingga manajemen akan lebih mudah memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. (Rahayu, 2021)

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Puskesmas

NO	Upaya Kesehatan	Satuan	Target	Pencapaian	Sub variabel	Σsub variabel	Cakupan variabel
1	Upaya Promkes						
	Penyuluhan					71	
	Cakupan Desa	Desa	13	13	100		
	Cakupan Rumah Tangga	KK	17500	14661	84		
	Pelayanan Kesehatan	SD/SMP	49	49	100		
2	Desa Siaga Aktif		13	13	100	100	
3	Tingkat kemandirian posyandu					78	
4	penyuluhan NAPZA	Kelompok	16	16	100	100	
						349	87

Sumber: Data Primer diolah penulis (2023)

Data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada puskesmas margasari yang pertama kegiatan promosi kesehatan antara lain penyuluhan desa, rumah tangga / keluarga , dan pelayanan kesehatan usia SD/SMP sebesar 71%, yang kedua desa siaga aktif sebesar 100%, ketiga tingkat kegiatan posyandu sebesar 78%, dan keempat yaitu kegiatan penyuluhan NAPZA sebesar 100%. Dengan total semuanya berjumlah 349 dibagi 4 item kegiatan dengan rata-rata sebesar 87%. Dengan tingkat pencapaian sebesar 87% ini dikatakan cukup, akan tetapi masih belum mencapai target 100%.

Untuk meningkatkan kinerja instansi perlu memperhatikan tingkat pendidikan. Menurut Ikhsan (2005) tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara

menyajikan bahan pengajaran. Sejalan dengan pendapat Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana tingkat pendidikan yang lebih tinggi memfasilitasi seseorang atau masyarakat dalam menyerap dan mengimplementasikan informasi dalam kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan ide bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ini maka perubahan tingkat pendidikan berdampak pada perubahan pekerjaan karyawan (Ketut Edy Wirawan,& I Wayan Bagia, 2019).

Tabel 2. Data pendidikan terakhir karyawan puskesmas

Pendidikan terakhir		
NO	Lulusan	Total
1	SD	-
2	SMP	1
3	SLTA	19
4	DIII	85
5	DIV	10
6	S1	28
	Jumlah	143

Sumber: Data Primer diolah penulis (2023)

Pada tabel diatas, dapat dilihat karyawan dengan pendidikan lulusan SD tidak ada, karyawan dengan pendidikan lulusan SMP sebanyak 1 karyawan, karyawan dengan pendidikan lulusan SLTA sebanyak 19 karyawan, untuk pendidikan lulusan DIII sebanyak 85 karyawan, dan pendidikan lulusan DIV sebanyak 10 karyawan, serta yang terakhir

pendidikan dengan lulusan S1 sebanyak 28 karyawan. Jadi total seluruh karyawan dipuskesmas adalah 143 karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja selain pendidikan ada pula pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini sangat diperlukan. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Pengalaman kerja karyawan memiliki dampak pada kinerja mereka. Masa kerja atau pengalaman kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Menurut Janah & Winarto dkk (2019) pengalaman kerja dianggap sebagai potensi besar untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Terutama dalam situasi dimana seseorang mungkin tidak memiliki tingkat pendidikan yang mencukupi kemampuan adaptasi terhadap perbedaan dan perubahan lingkungan, baik eksternal maupun internal dapat dipengaruhi oleh keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman kerja (Santi, 2020). Oleh karena itu besar kemungkinan berapa lama orang itu bekerja akan mempengaruhi keterampilan dan pelayanan yang baik. Lebih sedikit resiko kesalahan yang terjadi dan lebih tepat waktu maka ditentukan dari pengalaman itu sendiri. Dengan banyaknya pengalaman yang diperoleh maka akan terbentuk suatu potensi karyawan (Nuril Iksyaniyah,& Luqman Hakim, 2021). Menurut Gomes (2017) adanya pengalaman kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama yang baik serta proses pembelajaran, maka dengan itu kinerja karyawan dapat meningkat. (Santoso, 2017).

Tabel 3. Data masa kerja karyawan puskesmas

Masakerja		
NO	Tahun kerja	Total
1	<1	6
2	1-4	16
3	5-9	13
4	10-15	24
5	>15	32
6	BLUD	52
Jumlah		143

Sumber Data Primer diolah oleh penulis (2023)

Pada tabel diatas dapat dilihat karyawan dengan masa kerja kurun waktu kurang dari 1 tahun berjumlah 6 karyawan, masa kerja dengan kurun waktu 1 – 4 tahun berjumlah 16 karyawan, masa kerja dengan kurun waktu 5 – 9 tahun sebanyak 13 karyawan, masa kerja dengan kurun waktu 10 – 15 tahun sebanyak 24 karyawan. Dan yang terakhir masa kerja dengan kurun waktu lebih dari 15 tahun sebanyak 32 karyawan, kemudian karyawan BLUD. Karyawan kontrak BLUD puskesmas adalah karyawan dalam bidang kesehatan dan Non kesehatan yang diangkat oleh pemimpin BLUD puskesmas untuk melaksanakan tugas tertentu dan dalam kurun waktu yang ditentukan. Karyawan BLUD di puskesmas sekecamatan margasari sebanyak 52 karyawan. Dengan total seluruh karyawan puskesmas sekecamatan margasari sebanyak 143 karyawan.

Dalam upaya pencapai target pekerjaan, instansi atau organisasi seringkali memberikan tanggungjawab pekerjaan yang lebih besar dari sebelumnya, hal ini disebabkan untuk mengoptimalkan kerja serta memaksimalkan produktifitas karyawan. Namun, memberikan pekerjaan yang berat pada karyawan akan merimbas pada kinerja yang kurang baik, sehingga

membuat pekerjaan seringkali tidak dilakukan secara tepat waktu dan maksimal. Menurut Munandar (2014) beban kerja dapat diartikan sebagai tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan kerjanya. Menurut Tarwaka dkk (2004) beban kerja yang ditanggung oleh karyawan yang bekerja di rumah sakit akan berbeda dengan yang karyawan yang bekerja di luar rumah sakit. Secara umum, melayani orang sehat akan berbeda dengan melayani orang sakit (Gabriela Kartika Y.S.A, 2018). Penempatan posisi yang sesuai dengan beban kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. (Rolos et al., 2018).

Dengan adanya beban kerja yang diemban oleh karyawan maka perlu adanya motivasi guna mendorong adanya kemauan bekerja yang diharapkan akan memulihkan kinerja bagi para pekerja. Menurut Noer Rachmawati & Basori (2020) Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk menciptakan kesenangan dalam pekerjaan seseorang sehingga mereka ingin bekerja secara sinergis, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan kemampuan terbaik untuk mencapai kepuasan (Palinggi & Djiu, 2022). Motivasi memainkan peran kunci dalam hubungan dengan kinerja karyawan. Motivasi tidak hanya membangkitkan semangat kerja seseorang, tetapi juga memperkuat keinginan mereka untuk bekerja secara efektif, efisien, dan terintegrasi penuh dalam semua upaya. Motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi berpeluang untuk meningkatkan kinerja karyawan

serta pengabdian mereka untuk organisasi, bahkan mereka tidak ragu mengupayakan sebaik mungkin agar bisa mengerjakan tugas dengan baik. Hal tersebut berpeluang meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, memberikan motivasi kepada karyawan merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal. Adanya motivasi dapat meningkatkan potensi tercapainya tujuan organisasi, seiring dengan peningkatan semangat dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Muhaimin et al., 2022).

Yang terakhir faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugasnya. Jika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya dalam melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan dengan baik. Akan tetapi jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Mustyani et al., 2022). Menurut Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi oleh individu atau kelompok ditempat kerja, termasuk metode kerja dan pengetahuan bekerja baik secara individu maupun kelompok. Faktor- faktor ini dapat berpengaruh pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. selain itu menurut (Khairandy Raden Muhammad Arief, 2019). Kondisi lingkungan yang baik dimana pegawai merasa nyaman dapat berkontribusi positif pada peningkatan kinerja

karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat memiliki dampak negative berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan memotivasi dapat menjadi faktor penting untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. (Ahiruddin, 2020)

Berdasarkan data yang diperoleh dari puskesmas sekecamatan margasari, data pendidikan yang sebetulnya sudah banyak yang sesuai dengan persyaratan atau job desk mereka hal ini merupakan keuntungan bagi puskesmas, sehingga dapat mencapai apa yang dituju. Namun, ada saja permasalahan yang terjadi pada puskesmas sekecamatan margasari yang berkaitan dengan pelayanan. Berdasarkan prasurevei permasalahan yang ada yaitu pada saat pelayanan terkait informasi pembayaran *check up*, yang sebelumnya penulis bertanya pada resepsionis harga *check up*, namun pada kenyataannya pembayaran yang ditagih tidak sesuai dengan informasi yang diberikan.

Permasalahan berkaitan dengan pengalaman ada beberapa sisi yang bisa dilihat pada karyawan dipuskesmas sekecamatan margasari bahwa, banyak karyawan yang berpengalaman dalam waktu lama, ini menjadi keuntungan bagi puskesmas agar dapat mencapai tujuan. Sebaliknya, ada beberapa permasalahan terkait pengalaman seperti, karyawan yang kurang berpengalaman dalam menguasai beberapa teknologi atau aplikasi kesehatan yang terbaru, hal ini menjadi hambatan bagi kerja karyawannya. Adanya karyawan baru yang belum dapat menyeimbangi pekerjaan dari karyawan yang lama, sehingga belum bisa membangun interaksi pada pasien dan

karyawan lainnya. Hal lain terjadi pada beban kerja, permasalahannya adalah tuntutan yang terjadi antara lain dengan adanya jam shift yang menuntut kesiapan fisik dari karyawan untuk bekerja malam yang seharusnya merupakan waktu istirahat. Kemudian adanya tuntutan dalam segi penanganan pasien, harus siap dan sigap.

Untuk permasalahan lain terkait pada motivasi kerja beberapa permasalahan lain yang terjadi seperti, kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja, ini disebabkan karena faktor beban kerja dan kurang fokus pada saat bekerja memberikan dampak negatif pada pelayanan pasien. Terakhir, terdapat masalah lain yaitu pada lingkungan kerja fisik antara lain, pada tatanan ruang kantor yang kurang tertata rapi, ruang kerja yang terlalu sempit dan padat, ventilitasi udara yang masih kurang difungsikan, dan ruang pendaftaran dan tempat tunggu pasien yang sempit sehingga ruang gerak menjadi tidak leluasa.

Keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagla dan Gede Putu Agus Susila (2019) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tri Makmur” yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini masih belum meneliti variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Untuk itu peneliti ingin menambahkan variabel tersebut, Maka peneliti menggabungkan penelitian dari Abimanyu Aditya Putra dan Nurlaily (2019) dengan judul “Pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Para Bathara Surya”

yang menyimpulkan bahwa Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latarbelakang diatas, maka peneliti mengangkat topik **“Pengaruh Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, Motivasi kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dipuskesmas Sekecamatan Margasari”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penelitian diatas, permasalahan dalam penelitian dapat rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga pada ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya faktor – faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja dalam konteks MSDM. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan relevan untuk mengembangkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang efektif di berbagai organisasi.

2. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan bagi puskesmas sekecamatan margasari dalam melayani masyarakatnya.