

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dan juga merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan bertrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diterima. Menurut Hasibuan, (2011:134) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Torang, (2014:74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma standard operasional, prosedur kriterial dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, tidak terlepas dari peran serta manusia yang memiliki kemampuan dan ketersediaan dalam menjalankan kegiatan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi yang penting

menentukan keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi diantara pegawai dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerjasama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggungjawab bersama antara para pemimpin dan pegawai. Pemimpin bertanggungjawab untuk memperlihatkan pola kinerja pegawai dan pegawai bertanggungjawab untuk menjalankan segala tugas dan peranan yang telah diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189)

a. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

b. Beban kerja

Sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu.

c. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah motivasi, beban Kerja, dan loyalitas. Motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Kadarisma, (2013) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan

bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Selanjutnya seorang pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, apabila dia memiliki motivasi.

Selain motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang karyawan dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Namun, jika karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, maka hal tersebut bukan lagi menjadi beban kerja bagi dirinya. Menurut Monika, (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Suatu organisasi akan dapat berkembang apabila karyawannya memiliki loyalitas. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2013) Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas kerja merupakan keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Sikumana adalah salah satu sarana pelayanan masyarakat yang melayani masyarakat kelurahan sikumana kupang. Puskesmas menjadi unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan Kesehatan disuatu wilayah kerja (Depkes,2021). Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan Kesehatan berdasarkan geografi, demografi, sarana dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang memiliki serta beban kerja yang diemban puskesmas.

Tabel 1.1
Capaian kinerja Puskesmas Sikumana (Januari-Desember)
Periode pelaksanaan 2022

No	Jenis kegiatan	Target	Pencapaian
1	Promosi Kesehatan	100%	100%
2	Kesehatan lingkungan	100%	66%
3	Kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana	100%	80%
4	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	86%
5	Upaya pengendalian penyakit	100%	83%
6	UKM essensial-pelayanan keperawatan Kesehatan masyarakat	100%	82%
7	Pencegahan dan penanggulangan penyakit gigi	100%	78%

Sumber: pencapaian kinerja di puskesmas sikumana tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada puskesmas sikumana pada tahun 2021 belum terealisasi, masih terdapat beberapa kegiatan yang belum mencapai target yang ditetapkan. Capaian yang paling rendah adalah Kesehatan lingkungan (66%) dan pencegahan penanggulangan penyakit gigi (78%).

Tidak tercapainya kinerja ini dikarenakan motivasi yang diberikan kepada pegawai dianggap belum memuaskan (dilakukan wawancara) karyawan merasa bahwa perhatian yang diberikan masih sangat kurang

khususnya pada pemberian insentif jika mereka bekerja diluar jam kerja.

Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap Pegawai bagian sumber daya manusia dan bagian tata usaha (TU) puskesmas sikumana mengatakan motivasi kinerja mereka masih sangat rendah, karena mereka tidak bisa melanjutkan sifit atau tugas mereka setelah jam kerja secara sukarela. Mereka mengatakan bahwa mereka akan bekerja di luar jam kerja apabila ada pemberian insentif mereka terpenuhi maka akan mendorong semangat kerja mereka.

Tabel 1.2
Data Jumlah Pegawai, Hari Kerja, Tidak Hadir, Terlambat
Dan Pulang Cepat. Bulan Januari – Desember 2022

Bulan	Jum pegawai	Hari kerja	Tdk hadir	%	Terlambat	%	Cepat pulang	%
Jan	73	22	44	1,80	14	19,18	13	17,81
Feb	73	24	68	6,85	30	61,22	5	10,21
Maret	73	25	46	1,37	28	38,35	27	36,99
April	73	21	45	1,83	31	42,46	28	38,36
Mei	73	24	57	0,91	20	27,40	16	21,92
Juni	73	26	55	1,59	26	35,62	20	27,40
Juli	73	24	43	1,71	37	50,61	19	25,59
Agust	73	26	65	0,42	95	130,14	21	28,78
Spt	73	26	46	1,42	21	28,77	18	24,66
Okt	73	25	48	1,37	10	13,70	23	31,51
Nov	73	26	45	1,47	40	54,80	19	26,03
Des	73	20	54	1,30	28	38,36	24	32,88

Sumber: Puskesmas Sikumana 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada puskesmas Sikumana setiap bulan selalu berubah. Terlihat masih banyak pegawai yang masih tidak hadir (tidak masuk) yaitu dibulan februari sebanyak 6,85%, Serta masi terdapat juga pegawai yang cepat pulang (pulang sebelum jam kerja) di bulan April 28 sebanyak 38,36%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah pagawai yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulan yang ditunjukkan melalui ketidak hadiran (tidak hadir) dan cepat pulang. Hal ini tentu berdampak pada penurunan pencapaian yang sudah

ditetapkan oleh organisasi.

UPT Puskesmas Sikumana merupakan instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap 20 karyawan pada puskesmas sikumana 15 orang mengatakan, bahwa saat ini tingkat kinerja pegawai mengalami fluktualisasi dikarenakan pegawai menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja. Sementara 5 orang mengatakan bahwa mereka puas akan kinerja karyawan, pelayanan tepat waktu dan pasien yang datang diterima dengan sangat ramah dan pelayanan terhadap pasien yang berkunjung pada puskesmas sikumana.

Dari fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Astuti (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Widodo (2010) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sugiharjo (2018) secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Suryani (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian Madiono (2017) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai yang Dimediasi oleh Loyalitas Pegawai pada UPT Puskesmas Sikumana”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Merujuk pada latar belakang diatas maka Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kinerja, motivasi, beban kerja, dan loyalitas pada Puskesmas Sikumana?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Puskesmas Sikumana?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana?
4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Puskesmas Sikumana?
5. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana?
6. Apakah loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana?
7. Apakah loyalitas pegawai memediasi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi, beban kerja, kinerja pegawai dan loyalitas

pegawai pada Puskesmas Sikumana

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap loyalitas pegawai pada Puskesmas Sikumana
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai pada Puskesmas Sikumana
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana
7. Untuk mengetahui apakah loyalitas pegawai memediasi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sikumana.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi beberapa pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Puskesmas Sikumana

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna tentang program-program yang dibuat di puskesmas sikumana.

- b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

c. Bagi peneliti

Hasil ini diharapkan menjadi referensi atau bahan kajian lebih lanjut dalam permasalahan motivasi, beban kerja dan loyalitas.