

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia. Setiap perusahaan mengharapkan adanya peningkatan kinerja pegawai Untuk bisnis yang sangat mengandalkan sumber daya manusia, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting karena pentingnya sumber daya manusia, setiap bisnis mengantisipasi peningkatan kinerja pegawai. Setiap sumber daya manusia harus mampu menangani semua tugas agar secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Proses kerja yang dilakukan oleh pegawai selama periode waktu tertentu yang didasarkan pada tujuan organisasi adalah yang menentukan kinerja pegawai Untuk mengetahui pelaksanaan yang representatif, evaluasi kerja diselesaikan oleh organisasi. Evaluasi pekerjaan, penyusunan rencana pengembangan, dan sosialisasi hasil proses kepada pegawai itu sendiri merupakan komponen evaluasi kinerja. Secara alami, hal-hal yang berdampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja seorang karyawan menentukan apakah kinerjanya baik atau buruk. V.A.R.Barao et al., (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan, motivasi, atribut individu, faktor keahlian dan disiplin

Kemampuan merupakan salah satu aspek kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan dan dapat diperoleh melalui pelatihan,

pendidikan, dan pengalaman. Pada kenyataannya, kapasitas terencana seseorang hanya relevan dengan kemungkinan-kemungkinan yang dimilikinya. Kapasitas individu menunjukkan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Kemampuan orang terkait erat dengan kapasitas fisik dan mental mereka untuk melakukan pekerjaan mereka, bukan keinginan mereka. Keterampilan dan kemampuan mempengaruhi kinerja pegawai.

Keahlian (*skill*) juga dikenal sebagai keterampilan, adalah seperangkat minat atau bakat yang harus dimiliki seseorang. Dengan keahlian yang dimiliki, mereka mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara efektif dengan hasil yang sebaik mungkin. pengalaman dalam bidang tertentu dapat menjadi salah satu sumber peningkatan keahlian yang terus ditingkatkan..

Disiplin merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila karyawan cukup disiplin dalam melaksanakan tanggung jawabnya maka dapat dikatakan kinerjanya baik (Damayanti, 2014). Menurut Supomo & Nurhayati (2018), disiplin adalah sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk selalu menaati, menghormati, dan menghargai segala peraturan dan norma yang ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, perwakilan menunjukkan disiplin kerja yang buruk jika peraturan dan pedoman organisasi diabaikan atau kadang-kadang disalahgunakan. Selain disiplin kerja, stres kerja merupakan faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Akbar (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Selain kemampuan,

keahlian dan disiplin, stres kerja juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai.

Konsekuensi dari setiap aktivitas lingkungan, situasi, atau peristiwa eksternal yang memaksakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang di mana individu tersebut berada itulah yang menyebabkan stres kerja, yang merupakan respons adaptif yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis. Kecemasan, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan merupakan gejala stres kerja yang tampak pada penampilan fisik seseorang. Gejala lain termasuk ketidakstabilan emosi, perasaan tidak nyaman, preferensi untuk menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, dan ketidakmampuan untuk bersantai.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) adalah sarana kesehatan yang melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan kesehatan dan berperan penting dalam percepatan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Akibatnya, Puskesmas harus memenuhi standar yang ditetapkan dan memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pasiennya untuk menjangkau semua lapisan masyarakat. Misi Puskesmas Oebobo Kupang adalah memberikan pelayanan kesehatan yang murah dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang sangat menentukan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan sebagai lembaga pelayanan publik. Pasien yang tidak puas akan menceritakan kepada kerabat dan temannya tentang buruknya kinerja pelayanan di puskesmas.

Capaian kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kupang pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**

**Capaian Kinerja Puskesmas Oebobo Kota Kupang (Januari-Desember)  
Periode Pelaksanaan: 2022**

No	Jenis kegiatan	Target	Pencapaian
1.	Promosi Kesehatan	100%	100%
2.	Kesehatan lingkungan	100%	85%
3.	Kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana	100%	87%
4.	Upaya perbaikan gizi masyarakat	100%	80%
5.	Upaya pengendalian penyakit	100%	71%
6.	UKM essensial-pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat	100%	85%

*Sumber:* Pencapaian kinerja di Puskesmas Oebobo Periode Januari-Desember Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 capaian kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang tahun 2022 belum terealisasi. Masih terdapat kegiatan-kegiatan antara lain kesehatan lingkungan (85%), kesehatan ibu dan anak termasuk KB (87%), dan pelayanan keperawatan esensial UKM-kesehatan masyarakat (85%), yang belum mencapai target yang ditetapkan. Upaya pengendalian penyakit (71%) dan upaya peningkatan gizi masyarakat (80%) merupakan kegiatan dengan tingkat keberhasilan paling rendah. Selain capaian kinerja keahlian juga berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya berdasarkan pengumpulan data yang didapatkan adanya indikator kinerja manajerial Puskesmas Oebobo kota kupang yang belum mencapai target yaitu Dokumen Perencanaan Puskesmas (RUK, RPK) yakni 75% dengan target 100%. Selain capaian kinerja Fasilitas juga menjadi salah satu faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Namun Puskesmas Oebobo di Kota Kupang masih kekurangan fasilitas yang dapat menunjang kinerja pegawai, seperti komputer, AC, dan printer. Kantor yang dapat diakses, baik yang bagus maupun yang rusak, ditampilkan di tabel berikut:

**Tabel 1.2**

**Data Fasilitas Puskesmas Oebobo Kota Kupang**

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Laptop	1	1	-
2	Ac	3	3	-
3	Tv	2	2	-
4	Kursi	143	140	3
5	Komputer	8	6	2
6	Meja	35	31	4
7	Printer	7	4	3
8	LCD	4	3	1

*Sumber: Data fasilitas Puskesmas Oebobo kota kupang*

Berdasarkan tabel 1.2 fasilitas puskesmas di Puskesmas Oebobo Kupang yang menunjang pekerjaan pegawai dan menjamin kesehatan masyarakat tidak berfungsi dengan baik. Pada data indikator kinerja manajerial di Puskesmas Oebobo Kota Kupang terlihat bahwa alat kesehatan belum mencapai target 66,5% dengan target 100%, serta kurangnya fasilitas yang dapat menimbulkan kendala pada karyawan. menyebabkan karyawan mengalami stress dalam menjalankan pekerjaannya. Hanya ada 6 unit komputer dan 4 unit printer yang tersedia dari total 7 unit. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah disiplin.

Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila tingkat kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik (Damayanti, 2014). Supomo & Nurhayati (2018) mengemukakan pendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu perusahaan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar tujuannya dapat tercapai. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau dering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui kedisiplinan. Disiplin di sini dalam arti melatih sambil bekerja, dan disiplin dalam pengaturan pedoman-pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keterlambatan pegawai untuk tiba di tempat kerja pada jam kantor dan rapat pagi dapat diamati jika aturan perusahaan dipatuhi dengan ketat. Data kehadiran adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Data Kehadiran Pegawai di Puskesmas Oebobo Kota Kupang  
Januari- Desember 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Absensi					Jumlah yang hadir
				Sakit	Ijin	Alpa	Tubel	Cuti	
1	Januari	61	25	5	2	-	-	1	53
2	Februari	62	22	4	2	-	-	-	56
3	Maret	64	26	5	2	-	-	1	56
4	April	63	23	4	2	-	-	1	56
5	Mei	72	18	3	1	-	-	1	67
6	Juni	72	25	8	5	1	-	1	57
7	Juli	71	24	4	4	-	1	2	60
8	Agustus	70	26	5	4	-	1	1	59
9	September	70	26	5	4	-	1	2	58
10	Oktober	71	25	7	4	2	-	2	56
11	November	71	26	8	6	-	1	4	52
12	Desember	70	23	4	3	-	1	1	61

*Sumber: Data kehadiran Puskesmas Oebobo Periode Januari-Desember Tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Puskesmas Oebobo setiap bulan selalu berubah. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi pada bulan Juni, Oktober dan November. Hal ini karena banyaknya karyawan yang sakit, ijin dan cuti. Rendahnya kehadiran karyawan akan berdampak pada hambatannya pencapaian tujuan kantor Puskesmas Oebobo Kota Kupang. Karena penyelesaian tugas dan tanggung jawab juga akan tertunda.

Selain fenomena penelitian ditemukan juga research gap yang dikemukakan oleh Abdul Hakim (2020) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Alan dan Hotlan (2017) bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rona Tanjung (2020) menyatakan bahwa keahlian (*skill*) berepengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan Mira Yona (2018) menyatakan bahwa keahlian (*skill*) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kristya Damayanti (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Endang Sugiarti (2018) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Deny Ardila Sari (2015) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa adanya masalah dalam kinerja karyawan Puskesmas Oebobo Kota Kupang yang dipengaruhi oleh beberapa variabel. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Keahlian, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Unit Pelayanan Terpadu Daerah (UPTD) Puskesmas Oebobo Kota Kupang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran kemampuan, keahlian, disiplin, stres kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang?
2. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang?
3. Apakah keahlian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang?
5. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran kemampuan, keahlian, disiplin, stres kerja dan kinerja pegawai pada Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh keahlian terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Oebobo Kota Kupang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Puskesmas Oebobo  
Diharapkan dapat memberi informasi yang berguna tentang pelaksanaan program-program yang dibuat di puskesmas Oebobo sehingga tujuan akhir program dapat tercapai.
2. Bagi Universitas  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.



### 3. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan kemampuan dan keahlian, disiplin dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.