

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan lembaga kesehatan masyarakat yang menyelenggarakan kegiatan pengelolaan kesehatan masyarakat dan perseorangan, dengan fokus utama pada upaya preventif dan promosi kesehatan, guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah prakteknya (Gibranalnn, 2023). Sebagai salah satu fasilitas kesehatan bagi seluruh wilayah puskesmas beserta jaringannya mempunyai peranan penting dalam menjadi ujung tombak sistem kesehatan di Indonesia (Ivana et al., 2020). Menjadi pilar pelayanan dan pembangunan kesehatan di Indonesia, perlu adanya perhatian lebih terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan, khususnya oleh puskesmas. Puskesmas diharapkan lebih meningkatkan profesionalisme pegawainya serta meningkatkan sarana dan prasarana kesehatan sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para pencari pelayanan kesehatan (Mulyati, 2020). Penyedia layanan kesehatan seperti puskesmas tidak hanya fokus pada pemberian layanan pengobatan penyakit, namun juga pada upaya preventif untuk meningkatkan kualitas hidup dan kepuasan konsumen sebagai pengguna layanan kesehatan.

Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan kesehatan adalah segala upaya yang dilakukan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat. (Fristiohady et al., 2020). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memerlukan staf yang berkualitas dan kompeten untuk memberdayakan, mendorong dan mengembangkan keterampilan mereka. Salah satu cara agar menilai seberapa efektif kinerja seorang pegawai adalah dengan mengevaluasi kinerja dan motivasi pegawai. Mengingat semakin ketatnya persaingan di berbagai bidang organisasi, maka terjadilah perubahan dan perbaikan yang memerlukan peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang handal. Peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam kegiatan dan operasional suatu organisasi (Priadi, 2021).

Salah satu aspek kesehatan yang sangat penting dalam seluruh aspek kehidupan manusia adalah kesehatan fisik dan mental. Kelancaran berbagai aktivitas manusia sangat dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan mental. Ketika seseorang dalam kondisi

fisik yang baik maka pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal. Hal yang sama juga berlaku untuk kesehatan mental yaitu ketika mental stabil, dapat bekerja lebih baik, tetap termotivasi di tempat kerja, dan mengelola stres kerja secara efektif. Dari sisi pelayanan medis, kunci terpenting untuk menjamin pelayanan medis yang optimal adalah ketersediaan tenaga medis seperti dokter dan perawat dalam jumlah yang cukup (Priadi, 2021).

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat tahun 2022 tercatat sebanyak 37 unit puskesmas tersebar seluruh wilayah di Kabupaten Kuningan. Salah satunya UPTD Puskesmas Kecamatan Jalaksana yang masih beroperasi hingga sekarang melayani masyarakat Kecamatan Jalaksana mengenai sarana dan prasarana kesehatan (Kesehatan, 2022). Meskipun berkontribusi UPTD Puskesmas Kecamatan Jalaksana signifikan terhadap pelayanan kesehatan di Kecamatan Jalaksana, sektor ini menghadapi beberapa tantangan mendasar. UPTD Puskesmas Kecamatan Jalaksana masih mengalami kelemahan dalam hal tata kelola organisasi, terbatasnya kualitas sumber daya manusia (SDM), jam kerja yang kadang tidak sesuai, penyelesaian tugas yang terkadang memakan waktu lama, kurangnya kerjasama antar tim dan tidak ada penghargaan atau pengakuan yang di berikan oleh atasan sebagai bentuk dukungan membuat kinerja di instansi tersebut menjadi menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada UPTD Puskesmas Jalaksana juga terkait dengan tugas dan fungsinya dalam hal pelayanan kepada masyarakat, belum menunjukkan kinerja pegawai yang optimal. Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya motivasi kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Jalaksana, dalam hal ini kurangnya perhatian, penghargaan, dan gaji yang ditetapkan oleh UPTD Puskesmas Jalaksana terhadap pegawai, sehingga tidak adanya motivasi yang dimiliki oleh pegawai di UPTD Puskesmas Jalaksana untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Kegiatan Manajemen UPTD Puskesmas
Kecamatan Jalaksana Tahun 2022-2023

No	Komponen Manajemen Puskesmas	Capaian		Trend
		2022	2023	
1.	Manajemen Puskesmas	83%	77%	Turun
2.	Manajemen Alat dan Obat	88%	83%	Turun
3.	Manajemen Keuangan	81%	75%	Turun
4.	Manajemen Ketenagaan	80%	76%	Turun
Rata-Rata		83%	77,75%	Turun

Sumber :UPTD Puskesmas Kecamatan Jalaksana Tahun 2022-2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas capaian kinerja manajemen UPTD Puskesmas Jalaksana pada tahun 2022 sebesar 83%, bila dibandingkan dengan tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 77,75%. Hal ini disebabkan penurunan pada manajemen alat dan obat serta manajemen keuangan. Pada manajemen obat hanya mencapai 83% , dikarenakan pelaksanaan updating daftar inventaris alat dilakukan per 6 bulan (semeseter), sesuai ketentuan dan untuk kategori manajemen keuangan hanya mencapai 75% dikarenakan kepala puskesmas UPTD Jalaksana melakukan pemeriksaan setiap 3 bulan sekali.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan bahwa UPTD Puskesmas Kecamatan Jalaksana pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan kinerja. Hal ini juga sejalan dengan dilakukanya pra-survey mengenai kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kecamatan Jalaksana sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Hasil Pra-Survey Kinerja UPTD Puskesmas
Kecamatan Jalaksana Kab.Kuningan
(50 Reponden)

No	Pernyataan	Responden		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme	16	34	32%	68%
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan sistematis	32	18	64%	36%
3.	Saya menaati jam masuk dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan	15	35	30%	70%
4.	Saya mampu berkerjasama dengan baik dalam sebuah tim kerja	22	28	44%	56%
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan yang diberikan	14	36	28%	72%
6.	Saya menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan	39	11	78%	22%
7.	Penghargaan atau pengakuan diberikan sebagai bentuk dukungan	12	38	24%	76%
8.	Saya melakukan tugas di luar jam kerja operasional organisasi	33	17	66%	34%
9.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pegawai baru atau dengan tim baru	19	31	38%	62%
10.	Saya tidak ikut campur mengenai konflik personal antara sesama pegawai	44	6	88%	12%

Sumber : Pengolahan data, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dari hasil Pra-Survey yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai mekanisme sebanyak 68% disebabkan oleh kurangnya pegawai dalam menaati jam masuk dan pulang sesuai waktu yang di tetapkan sebanyak 70% sehingga sebanyak 56% kurang adanya kerjasama tim dalam organisasi. Selain itu

sebanyak 72 % pegawai tidak bisa menyelesaikan tugasnya secara individu sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan yang diberikan. Walaupun pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan sebanyak 78% tetapi tidak adanya penghargaan atau pengakuan diberikan sebagai bentuk dukungan sebanyak 76% membuat menurunnya kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Ditambah dengan pegawai melakukan tugas di luar jam kerja operasional organisasi sebanyak 66% dan sulitnya pegawai menyesuaikan diri dengan pegawai baru atau tim baru sebanyak 62% menjadikan pegawai sering mengalami stres kerja di dalam organisasi.

Kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting bagi organisasi. Kinerja mencerminkan tindakan seorang pegawai dalam memberikan prestasi kerja sesuai dengan peranan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil usaha individu, termasuk keterampilan dan perilaku dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan indikator seberapa baik seorang pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kemajuan organisasi tergantung pada kinerja individu pegawainya yang menunjukkan dedikasi, inisiatif, loyalitas, disiplin tinggi dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Budiyanto & Wikan, 2020).

Evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan yang ditentukan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kerjasama tim. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak (Syamsuriansyah, 2020). Terkadang dalam suatu organisasi, kinerja pegawainya kurang memuaskan. Keadaan ini dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi, seperti keluhan pelanggan dan hilangnya keuntungan karena pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Kerugian seperti ini tidak boleh terus berlanjut sehingga diperlukan langkah-langkah penting untuk mencegah risiko buruknya kinerja pegawai. Kinerja

merupakan faktor yang sangat penting dan menarik karena terbukti memberikan manfaat yang signifikan (Evita et al., 2019)

Organisasi pasti menginginkan pegawainya berkomitmen penuh terhadap kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Apabila seluruh pegawai tidak berkinerja dengan baik maka akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pada hakikatnya menyangkut sikap mental yang senantiasa berorientasi pada pemikiran bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus melebihi kualitas pekerjaan sebelumnya, dan dengan harapan demi masa depan dapat memberikan hasil yang lebih baik dibandingkan saat ini (Mangkunegara, 2012). Termasuk tindakan pegawai yang merasakan rasa bangga dan kepuasan pribadi ketika mencapai kesuksesan berdasarkan kinerjanya dalam organisasi. Kinerja optimal merupakan keadaan yang diinginkan dalam lingkungan kerja. Pegawai dapat memberikan prestasi kerja yang memuaskan apabila kinerjanya memenuhi standar yang telah ditetapkan baik kualitas maupun kuantitasnya (Handoko, 2009).

Hal ini sesuai hasil penelitian sebelumnya oleh penelitian Ratnawat (2014) dan Velnampy and Aravinthan (2013) mengemukakan bahwa stres memiliki pengaruh positif terhadap pegawai dalam organisasi namun tergantung besarnya stres yang dapat diatasi oleh pegawai tersebut, kebanyakan melebihi batas yang dapat di tahan dan memiliki nilai negatif pada pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Lukito dkk, (2016) dan Zammer (2014) juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra & Ardana (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian yaitu stres kerja dan motivasi secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai, ketika stres yang dirasakan oleh pegawai dapat meningkatkan motivasi, maka motivasi yang dirasakan oleh

pegawai menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Dharma et al (2020) dan Liana (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja .

Penelitian yang dilakukan oleh Ali (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Yozgat et al., (2013) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sumaryo et al., (2015) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, baik kepemimpinan menghasilkan motivasi kerja yang lebih tinggi, konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, dan karakteristik tugas tidak mengakibatkan peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Giantari (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi seorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purba & Ngatno (2016) variabel motivasi kerja dapat memediasi antara stres kerja dan kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gunawan (2015) bahwa motivasi kerja berhasil menjadi pemediasi.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah dipaparkan diatas dapat menjelaskan bahwa stres kerja dan motivasi kerja begitu sangat berperan dalam mempengaruhi pekerjaan sehingga dapat menciptakan kinerja yang berdampak positif pada pencapaian tujuan yang membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan agar tetap produktif.

Dengan ini maka penulis menganggap permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana)”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana ?
4. Apakah motivasi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap motivasi pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana.
2. Untuk mengetahui motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana.
3. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana.
4. Untuk mengetahui motivasi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tinjauan yang ingin dicapai maka penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada manajemen atau pengelola UPTD Puskesmas di Kecamatan Jalaksana mengenai pentingnya mengelola stres kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.