

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua Keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu Perusahaan. Perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan Perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan Perusahaan adalah kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Safitri, 2019)

Menurut Darodjat (2015:105) Kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu Tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. (Oktaviani & Irmayanti, 2021)

Menurut Arya et al. (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi

perusahaan. Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan. (Rofiliana & Rofiuddin, 2021)

Kinerja Karyawan dapat berpengaruh pada tingkat stress kerja yang mereka alami. Karyawan yang merasa tertekan atau tidak mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh Perusahaan atau manajer mereka mungkin mengalami stress kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan yang merasa mampu dan kompeten dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stress yang lebih rendah. Manajemen yang baik, dukungan tim dan kejelasan dalam tugas juga bisa berperan dalam mengurangi stress kerja.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang produktif, maka sebaiknya dilakukan penilaian kinerja karyawan. Biasanya penilaian ini mencakup aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, waktu Kerjasama, dan pencapaian target. Penilaian kinerja berguna untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan tujuan masa depan. Berikut penilaian kinerja dipuskesmas Kramatmulya Tahun 2023.

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Kinerja Puskesmas Kramatmulya Tahun 2023**

NO	KEGIATAN	TARGET SASARAN	PENCAPAIAN	VARIABEL
	UKM PENGEMBANGAN			
	Kesehatan tradisional			
1.	Cakupan pembinaan Upaya Kesehatan Tradisional	7	7	100
2.	Cakupan penyehat Tradisional Terdaftar/Berizin	7	7	100
3.	Cakupan pembinaan Kelompok Asuhan Mandiri Pemanfaatan Taman obat dan dan keluarga (TOGA)	14	1	35.8

4.	Cakupan pelayanan Kesehatan Tradisional dalam gedung	100	0	0
	JUMLAH			56.4
	PELAYANAN PERKESMAS			
1.	Dalam Gedung			
	Kunjungan rawat jalan umum mendapatkan askep individu	4682	4682	100
2.	Luar Gedung			
1.	Cakupan keluarga resiko tinggi mendapat askep keluarga	3212	90	2.801992528
2.	Cakupan keluarga mandiri III dan IV pada semua kasus	72	90	125
3.	Cakupan keluarga dengan TBC yang mencapai (KM III dan IV) setelah minimal 4 kali kunjungan rumah	2	2	100
4.	Cakupan keluarga mandiri (KM III dan IV) pada keluarga dengan hipertensi yang mendapat askep keluarga	53	53	100
5.	Cakupan keluarga mandiri (KM III dan IV ) pada keluarga dengan odgj yang mendapat askep keluarga	8	8	100
6.	Cakupan kelompok resiko tinggi mendapat askep	17	17	100
7.	Cakupan masyarakat/desa mendapat Askep komunitas	4	4	100
8.	Presentase kunjungan pasien ke sentra keperawatan aktif	51748	48	0.092757208
	JUMLAH			54.3

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Penilaian Kinerja Puskesmas Kramatmulya Tahun 2023 memiliki berbagai macam kegiatan dengan sasaran yang berbeda-beda dengan pencapaian nilai yang rendah. Kegiatan ini diantara lain:

UKM Pengembangan yang mencakup Kesehatan Tradisional, Pelayanan Perkesmas yang mencakup di dalam Gedung dan di luar Gedung, Hal diatas tidak mencapai target dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti stress.

Menurut Fahmi (2016) Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan pada diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada Solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut V. Rivai (2013) di lain pihak, stress pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stress 'off the job' yaitu sebagai berikut : 1) Kekhawatiran finansial, 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3) Masalah-masalah fisik, 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), 5) Perubahan-perubahan terjadi ditempat tinggal, 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara. Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustasi, dan sebagainya. (Bhastary, 2020)

Ketika stress kerja tidak teratasi, hal itu bisa menurunkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dan jika seseorang mengalami stress yang berlebihan di tempat kerja, hal itu bisa menyebabkan penurunan motivasi, kelelahan serta perasaan kurang dihargai. Akibatnya, Komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan Perusahaan dapat menurun karena mereka mungkin merasa tidak terhubung atau kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

Dengan kata lain, Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan karyawan serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen akakn muncul bila karyawan sadar akan hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugas tanpa ada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap Perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen

karyawan yang dimiliki juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu karyawan dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam karyawan tersebut (Ilahi et al., 2017) (Ariningsih et al., 2023)

Komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, Amanah, kegiatan dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak ada konsistensi.

Komitmen Karyawan merupakan keinginan karyawan untuk tetap bertahan bekerja pada organisasi sampai masa yang akan datang. Menurut Damrus dan Sihalodo (2018:2) “Komitmen Karyawan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan Perusahaan dalam mencapai tujuannya.” (Idris, 2023)

Selain Stres Kerja aspek lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja juga menjadi faktor yang sangat mengganggu didalam sebuah pekerjaan. Beban kerja yang banyak mengakibatkan otak menjadi tegang dan mudah kelelahan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Hal ini berpengaruh pada hasil yang telah dikerjakan. Tetapi terkadang beban kerja juga bisa menjadi tantangan agar kita mampu mencapai potensi terbaik yang dimiliki oleh diri.

Sehingga Beban Kerja Menurut Munandar (2015), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh. . Sedangkan menurut Sunyoto (2015), Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut

terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus dalam penetapan atau pembagian jobdesk dalam suatu pekerjaan. Dalam hal ini seorang karyawan harus merasa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian, apabila tidak akan mempengaruhi dalam pekerja. Seorang pimpinan harus mampu mengatur karyawannya agar tidak merasa pekerjaan sebagai beban. Beban kerja itu sendiri misalnya seperti target yang telah ditetapkan Perusahaan merupakan suatu beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis. (Trisnawaty & Parwoto, 2021)

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut usulan Oemar (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stress karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2017) yang mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Wirya & Andiani, 2020)

Selain itu Hubungan antara komitmen karyawan dengan hasilnya dikelola oleh kebutuhan individu atau karyawan, dan bergantung kepada bagaimana karyawan menganggap pekerjaan tersebut penting atau tidak. Karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai karyawan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat Upaya yang tinggi bagi kepentingan karyawan demi pencapaian tujuan. Sehingga penelitian yang dilakukan oleh Shintia (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja PT. Pandawa Karya Palembang) menyatakan bahwa Komitmen kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pandawa Karya Palembang. (Anwar et al., 2023) Selanjutnya Penelitian menurut Takaheghesang (2016) dari kemangkiran menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ariningsih et al., 2023)

Penelitian menurut Yuliantini & Suryatiningsih (2017), Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT ISS Indonesia.

(Hermawan, 2022c) Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. (Lestari & dkk, 2020)

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di Puskesmas Kramatmulya?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di Puskesmas Kramatmulya?
3. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramatmulya?
4. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramatmulya?
5. Bagaimana komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramatmulya?
6. Apakah komitmen karyawan dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah komitmen karyawan dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap komitmen karyawan di Puskesmas Kramatmulya.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen karyawan di Puskesmas Kramatmulya.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramatmulya.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramatmulya.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Kramatmulya.
6. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada pegawai di Puskesmas Kramatmulya.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan pada pegawai di Puskesmas Kramatmulya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritis maupun praktis

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Bagi kalangan akademik, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, dan bagi mahasiswa penelitian ini berguna sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, sekaligus mengembangkan pengetahuan dengan menerapkan teori yang telah diperoleh selama kuliah.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi pihak yang diteliti, untuk memberikan gambaran serta masukan mengenai kondisi yang ada di Puskesmas tersebut serta dapat dijadikan



pedoman dan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

- b. Bagi Pembaca, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai kondisi puskesmas tersebut serta teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan.