

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan organisasi tak lepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi penggerak utama sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang dirancang bersama meski perlengkapan kerja dan alat penunjang sudah lengkap suatu perusahaan tidak akan pernah berjalan tanpa adanya manusia. Gaol (2014) manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan semua potensi yang dimiliki atau pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jadi, kegiatan organisasi tidak bisa lepas oleh adanya peran penting dari manusia didalamnya.

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah, cenderung akan melakukan *turnover*, dan menurunnya kedisiplinan serta produktivitas kerja karyawan Robbins & Judge (2015:57). *Turnover* adalah suatu keadaan dimana karyawan secara sadar memiliki niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. *Turnover* terjadi karena rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* di perusahaan akan berdampak pada pendapatan dan menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan dan biaya yang dikeluarkan untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun dan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat

kehadiran serta ketidakhadiran karyawan tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan.

Menurut Siagian (2015:300) stres kerja adalah dimana keadaan yang seseorang alami, ketegangan yang disebabkan dari berbagai kondisi. Stres adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau dari luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa yang dikategorikan menyimpang. Artinya karyawan akan merasakan berbagai hal-hal negatif yang terjadi dalam diri atau hal lain dari luar yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja.

Gejala fisiologis berkaitan dengan kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, timbulnya sakit kepala dan peningkatan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak terhadap keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan, serta suka menunda-nunda pekerjaan atau bermalas-malasan saat bekerja. Pada gejala perilaku, stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan.

Stres kerja merupakan bagian awal dari tingkat penyebab kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap puas atau tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2015:856) kepuasan kerja merupakan hasil

dari nilai perusahaan yang memberikan secara keseluruhan dari pekerjaan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan pekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kelancaran perusahaan. Pengoptimalan kinerja seharusnya dilakukan oleh perusahaan dari pelatihan diawal untuk bisa memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan saat bekerja, karena perusahaan seharusnya tidak hanya mengandalkan mesin produksi yang canggih tapi juga aspek karyawan yang mengoprasikannya. Menurut Suprihati (2014) Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja optimal dengan standar tertentu. Hal-hal yang sering menghambat terlaksananya pekerjaan yang berdampak turunnya kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja harus bisa diimbangi dengan sumber daya manusia yang mampuni meski peralatan dan perlengkapan perusahaan juga berpengaruh.

Menurut Hasby (2017) akibat negatif dari meningkatnya beban saat bekerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan pasien. Kerja yang berlebihan seperti sering lembur, hal ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Apabila tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian seseorang dan kurang tersedianya waktu yang cukup maka akan timbul stres. Perawat yang mempunyai stres akan mengalami kondisi kerja yang tidak nyaman dan berdampak kepada kinerja perawat yang tidak harmonis, kurangnya

komunikasi antar sesama perawat juga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Penelitian lain menunjukkan menurut Asri (2020) berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Faudin (2015) menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja baik dalam hal gaji, promosi, maupun organisasi berpengaruh positif pada peningkatan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit militer kota Malang.

Kepuasan kerja perawat merupakan hal yang mencerminkan seberapa puas perawat bekerja dan merasakan kenyamanan saat bekerja, puskesmas Gayam adalah salah satu fasilitas kesehatan yang ada di pulau Sapudi, puskesmas Gayam sudah termasuk cukup layak untuk tempat kerja. Puskesmas yang berukuran 1.200 m² adalah satu-satunya fasilitas kesehatan umum yang ada di kecamatan Gayam dan harus melayani sekitar 45 ribu jiwa. Kurang memadainya peralatan medis yang juga menjadi salah satu alasan mengapa puskesmas Gayam kurang dalam peralatan medis. Setidaknya meski tidak selengkap dan sebesar rumah sakit di daratan kota Sumenep, harusnya untuk puskesmas kepulauan diberi perlengkapan yang memadai agar masyarakat yang membutuhkan pengobatan tidak harus pergi jauh ke luar pulau, hal seperti ini yang harus di perhatikan oleh instansi tempat bekerja. Kenyamanan saat bekerja sangat mempengaruhi emosi atau perasaan perawat saat bekerja. Semakin baik dan nyaman tempat

bekerja maka akan semakin baik pula kinerja perawat dalam bekerja sehari-hari.

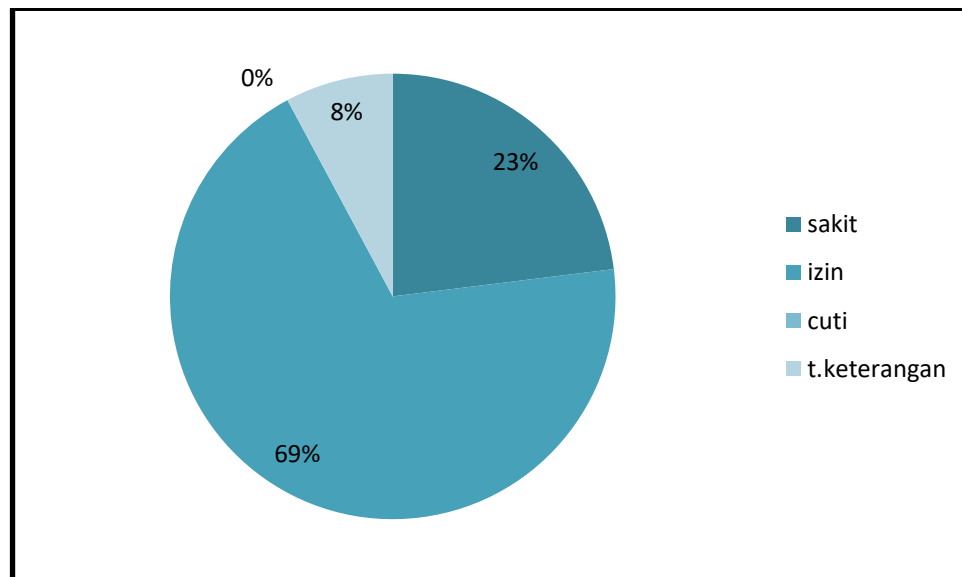
Stres merupakan hal yang wajar terjadi kepada karyawan, stres yang terjadi dari berbagai hal yang terjadi saat bekerja dari tuntutan pekerjaan atau lingkungan di tempat kerjanya. Perawat yang bekerja setiap hari di puskesmas Gayam tentunya juga memiliki tekanan pekerjaan. Jumlah perawat cukup banyak untuk ukuran puskesmas tentunya berdampak pada kinerja perawat yang lain, karena biasanya perawat yang pekerjaannya kurang karena tidak ada pasien, biasanya sebagian besar hanya duduk menunggu datangnya pasien. Dari 40 perawat biasanya tidak semua bekerja, hanya beberapa yang produktif bekerja. Hal ini juga menyebabkan stres kerja untuk sebagian perawat, meski ada juga yang merasa senang dengan tidak adanya pasien. Gaji yang terbilang sedikit untuk perawat yang masih baru atau honorer secara langsung menyebabkan kurangnya kepuasan kerja. Perawat yang baru ini akan ditempatkan di puskesmas Gayam, untuk perawat yang sudah diangkat menjadi pegawai tetap di tempatkan di balai desa dan sering disebut Puskesmasdes.

Tabel 1.1
Daftar hadir perawat tahun 2021

No	Bulan	Tidak Hadir
----	-------	-------------

		Sakit	Izin	Cuti	T.keterangan
1	Januari	1	3	0	0
2	Februari	1	0	0	0
3	Maret	1	4	0	0
4	April	1	3	0	0
5	Mei	1	1	0	0
6	Juni	1	0	0	1
7	Juli	0	4	0	0
8	Agustus	0	0	0	0
9	September	0	0	0	0
10	Oktober	0	2	0	0
11	November	0	0	0	1
12	Desember	0	1	0	0
Jumlah	Rata-rata	0,5	1,5	0	0,17

Sumber : Rekap daftar hadir puskesmas Gayam (2021)



Gambar 1.2
Presentase Daftar Hadir

Dari data diagram tersebut menunjukkan presentase izin paling banyak yaitu 69%, namun presentase terkecil yaitu dari cuti 0% atau tidak ada, sedangkan untuk presentase sakit 23% dan presentase tanpa keterangan sebesar 8%. Dari hal ini menandakan bahwa kebanyakan perawat merasa kurang termotivasi untuk bekerja sehingga banyak dari perawat yang memilih tidak hadir dengan alasan izin untuk menjauhi pekerjaan atau mangkir dari pekerjaan. Dimana untuk presentase sakit terjadi karena salah satu perawat yang sakit selama 6 bulan. Sedang untuk tidak hadir tanpa keterangan dan cuti masih di angka yang sangat wajar di bawah 10%.

Bila hal ini terus terjadi, maka akan berdampak sertifikasi ISO (*International Standar Organization*) yang sudah dimiliki. Apabila hal itu terus terjadi, maka Puskesmas Gayam tidak bisa melanjutkan tingkat akreditasinya dan membuat putusnya hubungan kerja dengan BPJS yang artinya tunjangan pegawai akan berkurang dan puskesmas tidak ada pemasukan uang lagi, maka akan bangkrut. Seharusnya pegawai puskesmas mempunyai kesadaran tersendiri tentang hal ini agar puskesmas dapat lebih baik kedepannya.

Tabel 1.2
Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Gayam

No	Faktor	Ya	Tidak	Presentase
1	Manajemen	17%	83%	100%
2	Kenyamanan	55%	45%	100%
3	Komunikasi	70%	30%	100%
4	Fasilitas Kantor	36%	64%	100%
5	Keamanan	58%	42%	100%

Sumber : Data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 faktor manajemen yang memiliki presentase paling tinggi menjawab Tidak dengan presentase 83%, faktor kenyamanan untuk jawaban dengan presentase tertinggi menjawab Ya dengan presentase 55%, faktor komunikasi untuk jawaban dengan presentase tertinggi menjawab Ya dengan presentase 70%, faktor fasilitas kantor untuk jawaban dengan presentase tertinggi dengan menjawab Tidak dengan presentase 64% dan faktor keamanan untuk jawaban dengan presentase tertinggi menjawab Ya dengan presentase 58%. Dari hal ini menunjukkan presentase tertinggi adalah faktor manajemen dengan presentase 83%. Hal yang menyebabkan faktor manajemen memiliki tingkat ketidakpuasan tertinggi, yaitu pemberian gaji yang terbilang jauh dari kata layak dimana pencairan untuk dana gaji berlangsung 3 bulan sekali.

Berdasarkan dari penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini mengambil objek puskesmas Gayam yang merupakan salah satu lembaga yang bergerak dalam jasa pelayanan kesehatan. Kinerja karyawan yang baik membuat pelayanan puskesmas juga membaik. Perawat merupakan sumber daya manusia yang banyak berhubungan langsung bersama pasien, perawat juga tidak terlepas dari stres kerja dan juga kepuasan bekerja. Oleh karena itu penelitian ini dibuat agar mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan dan stres terhadap kinerja perawat pada perawat puskesmas Gayam Sumenep.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat puskesmas Gayam?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat puskesmas Gayam?
3. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat puskesmas Gayam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada puskesmas Gayam adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat puskesmas Gayam.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat puskesmas Gayam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perawat puskesmas Gayam.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan terhadap instansi yang bersangkutan untuk peningkatan sumber daya manusia yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Pihak Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan kepada perguruan tinggi mengenai dampak kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

c. Bagi Pihak Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih rinci mengenai hal yang sering terjadi di dunia kerja dan mengenali dampak kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

d. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan refensi dan kesempatan disempurnakan oleh peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang dan dikembangkan dengan baik.