

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana mampu memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan organisasi. Bagaimanapun juga, organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi saat ini memberikan sejumlah tantangan terkait dengan penataan dan pengembangan organisasi dan SDM nya. Organisasi dituntut agar mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan berusaha untuk selalu belajar serta bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga mampu memiliki potensi untuk berkembang secara maksimal (Priansa, 2018). Sumber daya manusia salah satu sektor yang paling utama dan terpenting dalam pencapaian suatu tujuan pada organisasi dikarenakan adanya kemampuan juga keterampilan para pekerja yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menggerakkan organisasi dengan baik dan benar.

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satu adalah kinerja dari para pegawainya dalam berbagai bidang. Peran pegawai

dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus mampu mengelola sumber daya manusia yaitu pegawai sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan atau instansi.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktifitas didalam sebuah organisasi. Baik sebagai pembuat perencanaan organisasi, maupun sebagai pelaksana dari kegiatan organisasi tersebut. Jika disebut dengan kata lain pegawai adalah salah satu peran penting dalam organisasi, dimana pegawai mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi termasuk Puskesmas.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Menurut DepKes RI (2004). Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja (Effendi, 2009). Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan

Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum, tidak bertentangan dengan undangundang dan tidak bertentangan dengan kesusilaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dalam arti kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugasnya tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dan sebagai gambaran mengenai tingkat atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan dalam suatu organisasi (Moehirono, dalam Isvandir , 2017:95).

Kinerja pegawai sama dengan hasil dari kemampuan yang diperoleh dalam melakukan pekerjaan berdasarkan prosedur yang sudah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan. Menurut Saragih et al dalam Anizah Cahyawati Setyaningrum (2019) Kinerja Pegawai sebagai pencapaian atau resultan yang dicapai baik aspek mutu maupun kuantitas pekerjaan, setara kapasitas yang dimiliki pada instansi dengan keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mampu bertanggung jawab. Untuk mengukur tercapainya kinerja dalam organisasi/instansi yaitu dengan tercapainya program-program yang diadakan dalam organisasi tersebut dan tingkat kinerja pegawai.

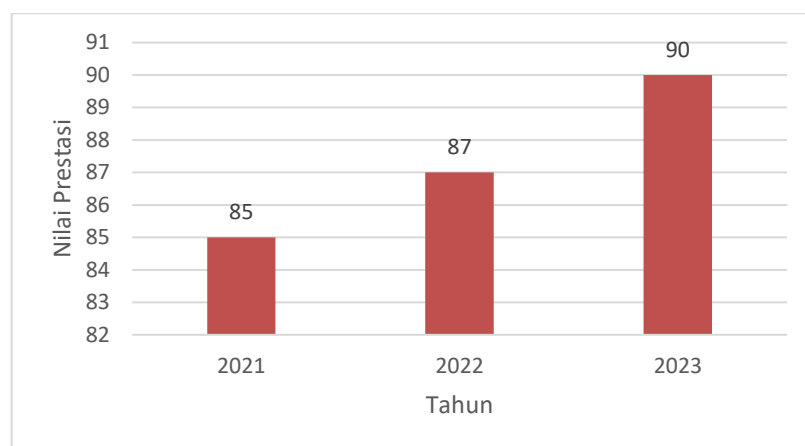
Tolak ukur dalam penilaian kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II yaitu berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Prestasi Kerja

Pegawai, dan Tingkat Pelayanan. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu adanya perilaku berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Gambar I-1

Data Penilaian Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren

II



Berdasarkan Gambar I-1 dapat dilihat bahwa kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II sudah sangat baik. Dilihat dari grafik data penilaian kinerjanya mengalami peningkatan dari tahun 2021-2023. Tolak ukur kinerja pegawai dikatakan baik apabila nilainya mencapai angka 80-90.

Hal ini juga didukung dengan adanya hasil akreditasi organisasi untuk tahun 2023 UPTD Puskesmas Bulus pesantren II memperoleh hasil yang memuaskan. Selain dari hasil akreditasi organisasi hasil penilaian kinerja UKP (Upaya Kesehatan Perorangan) hasilnya menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipuskesmas dinyatakan dalam tingkat kinerja yang baik, dilihat dari kuantitatif dan kualitatif setiap individu pegawai memenuhi kategori penilaian baik.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya faktor *self efficacy*. *Self efficacy* adalah kepercayaan diri akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan suatu hal. Menurut Alwisol (2004:344), *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Menurut Engko (2008), menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berasal dari persepsi individu sehingga menghasilkan keyakinan dirinya mengenai kemampuan dan kompetensi dirinya dalam mengatasi masalah sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Efikasi diri (*self-efficacy*) dapat juga diartikan sebagai kepercayaan pasien terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tujuan tertentu yang dapat menunjang kesehatannya sesuai dengan tujuan dan harapan yang diinginkan (Yaqin et al., 2017).

Self efficacy mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan pegawai jika atasan akan puas dengan kemampuan pegawainya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan *self efficacy* yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut (Sultan & Tareen, 2014) mendefinsikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian D.N Indriyani (2023) yaitu *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, menurut penelitian (A. Gunawan & Alfiyah, 2019)

self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik efikasi diri dari seorang pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, dan sebaliknya semakin buruk efikasi diri maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II tentang *self efficacy* yaitu kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan secara keseluruhan sudah baik. Dengan adanya tuntutan tugas dari pemerintah dan program yang bervariasi pada UPTD Puskesmas Buluspesantren, pegawai memiliki keyakinan dan mampu menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang diberikan tugas secara mendadak dan harus diselesaikan pada hari itu juga, pegawai dapat mengumpulkan tugas tersebut tepat waktu meskipun pegawai bekerja sampai diluar batasan waktu kerja. Selain itu pegawai mampu bekerja dengan tekun. Pegawai sigap menghadapi hambatan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit seperti adanya pengaduan masyarakat yang tidak puas terhadap pelayanan, karena sudah menjadi integritas dan tanggungjawab sebagai seorang pegawai pelayan kesehatan masyarakat. Pegawai memiliki keyakinan untuk dapat mengatasinya dengan berusaha meningkatkan pelayanan dan melakukan studi banding ke Puskesmas lain yang lebih baik. Namun ada beberapa pegawai kurang percaya diri dalam melayani masyarakat terutama pegawai baru yang masih adaptasi dengan pekerjaannya, untuk hal tersebut pihak Puskesmas melakukan pelatihan dan evaluasi untuk mengetahui bidang apa yang pegawai tersebut menguasai.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Work Life Balance*. *Work life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan maupun hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Work life balance* Menurut Hudson (2005) adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Sedangkan menurut Novelia (2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energy bagi diri sendiri.

Greenhaus et.al (2003) dalam Nurendra dan Saraswati (2016) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan non kerjanya. Sedangkan menurut Saina et.al (2016) *work life balance* adalah seberapa jauh individu dapat merasakan kepuasan maksimal berkaitan dengan keseimbangan waktu dan keterlibatan secara psikologis dalam peran mereka baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi (sebagai contoh misalnya waktu untuk diri sendiri, waktu untuk orang tua, keluarga, kerabat dan masyarakat) serta tidak terjadi konflik antara kedua peran tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (H. Gunawan, 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian (M. Rifki Faizal & Sably Aliya 2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II tentang *work life balance* yaitu, dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya pada pekerjaan dan hal pribadi yang tidak berkaitan dalam

pekerjaan, pegawai puskesmas Buluspesantren II sudah seimbang dimana Pegawai mampu mengatur banyaknya tuntutan hidup secara bersamaan, tanpa membawa hal pribadi dalam sebuah pekerjaan. Pegawai puskesmas yang mayoritas perempuan dimana tanggung jawab seorang perempuan dalam mengurus rumah tangga sangat besar namun pegawai Puskesmas Buluspesantren II mampu menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan kerja, hal tersebut dapat dilihat bahwa pegawai fokus dan energik dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, lebih mudah berinteraksi dengan pasien, sehingga meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan. Adanya keseimbangan antara pekerjaan maupun hal diluar pekerjaan membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga membuat pegawai lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja *non* fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Heny (2016) Lingkungan kerja *non* fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang

dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien. Lingkungan kerja non fisik juga dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Karena jika hubungan kerja terjalin dengan baik maka pegawai akan merasa dirinya menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) kondisi kerja *non* fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam hal hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun hubungan satu sama lain.bawahan. Sedangkan menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) kerja yaitu kerja yang dihasilkan oleh pegawai diartikan sebagai pencapaian tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja *non* fisik berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, pegawai dapat meningkatkan pemikiran, produktivitas, dan kinerjanya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kerja dan produktivitas maka kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik akan menurun. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Presilawati dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian (Henifah, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II tentang lingkungan kerja *non* fisik menyatakan bahwa terlihat dari adanya saling menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama rekan kerja antara bagian satu dengan bagian yang lain, tidak hanya fokus pada pekerjaan sendiri namun berusaha membantu rekan kerja yang lain agar dapat

selesai tepat waktu. Hubungan antara bawahan dengan Pimpinan pegawai Puskesmas Buluspesantren II juga sangat baik, dimana pimpinan selalu memberikan memotivasi, kritik dan saran terhadap bawahannya selalu membawa *impact* atau respon yang baik.

Berdasarkan fenomena dan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Self Efficacy*, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja *Non Fisik* terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II?
3. Apakah lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II??
4. Apakah *self efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja *non* fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II?

1.3. Batasan Masalah

Agar peneliti tidak menyimpang dari tujuan penelitian, perlunya peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini dilakukan pada *self efficacy*, *work life balance*, lingkungan kerja *non* fisik, kinerja pegawai
2. Subyek dalam penelitian ini adalah Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.. Masalah kinerja pegawai ini dapat diukur menggunakan indikator-indikator (Robbins, 2006) sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

b. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya (Lunnenburg, 2011). Brown dkk (dalam Widiyanto. E, 2006) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
2. Yakin dapat memotivasi diri.

3. Individu mampu menumbuhkan motivasi.
4. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
5. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
6. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas atau sempit (spesifik).

c. *Work Life Balance*

Work life balance adalah adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan di luar pekerjaan, dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik di tempat kerja maupun di rumah. Menurut Sarikit (2017:85) mengungkapkan terdapat tiga indikator *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

d. Lingkungan Kerja *Non Fisik*

Menurut Sedarmayanti (2001:31) lingkungan kerja *non fisik* adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2001)

menyatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik terdiri dari beberapa indikator, antara lain :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan
3. Iklim kerja yang dinamis
4. Budaya perusahaan
5. Peraturan-peraturan

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* berpengaruh terhadap Pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja *non* fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *work life balance* dan lingkungan kerja *non* fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Buluspesantren II.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Dapat digunakan sebagai bekal pengetahuan dan gagasan mengenai pengaruh pengaruh *self efficacy*, *work life balance*, dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi penelitian lain yang berminat melakukan penelitian dibidang sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh *self efficacy*, *work life balance*, dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang tepat guna dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
3. Memperoleh informasi mengenai permasalahan yang dihadapi para pegawai di UPTD Puskesmas Buluspesantren II.