

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi tidak pernah lepas dari adanya sumber daya manusia, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen utama yang menjadi aset dalam organisasi pelayanan kesehatan. SDM yang kompeten, terampil, dan memiliki motivasi tinggi menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), SDM adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu subsistem dalam sistem kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan sebagai pelaksana upaya dalam pelayanan kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 tahun 2012 tentang sistem kesehatan nasional, sumber daya manusia kesehatan ialah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis) dan tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan. Penyelenggaraan subsistem sumber daya manusia kesehatan meliputi perencanaan, pengadaan pendayagunaan, pembinaan dan pengawasan mutu sumber daya manusia kesehatan (SDMK). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014, tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Terdapat dua kategori status tenaga kesehatan, yaitu Pegawai negeri Sipil (PNS) dan Non

Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS). Tenaga kesehatan berstatus PNS adalah individu yang berstatus sebagai pegawai negeri dan bertugas di bidang kesehatan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia yang sangat penting guna mendukung aktivitas sehari-hari dan produktivitas. Institusi kesehatan seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan layanan secara terpadu dan berkesinambungan sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014. Pembentukan Puskesmas sebagai pelayanan publik dibidang kesehatan merupakan wujud komitmen pemerintah terhadap pelayanan kesehatan. Dalam menjalankan fungsinya, puskesmas harus menerapkan fungsi manajemen dengan baik. Sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama (*primary health care*), Puskesmas memiliki peran strategis dalam memberikan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada masyarakat. Kinerja pegawai di Puskesmas menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik seperti Puskesmas. Menurut Sharma et al. dalam Ramlah et al. (2025), kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan

keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangatlah luar biasa dampaknya dan sangat perlu guna penetapan metode evaluasi serta keterlibatan dalam mengembangkan usaha agar dapat mengurangi adanya hambatan-hambatan manajemen dengan sangat lancar. Menurut Pramesthi et al. (2024), kinerja merupakan hasil dari sebuah pencapaian seorang pegawai dalam periode waktu tertentu didalam merampungkan tugasnya berdasarkan ketentuan yang dibebankan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai hasil dari sebuah pencapaian seorang pegawai dalam mengerjakan tugas pokok serta fungsinya berdasarkan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya yang berhubungan dengan keterampilan, keahlian, kegigihan serta ketepatan waktu (Hasibuan dalam Pramesthi et al., 2024).

Menurut Mangkunegara dalam Wasis (2022) menyatakan bahwa suatu hal yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai yang dinilai secara mutu dan hasil dari tugas yang telah diselesaikan disebut kinerja pegawai. Kinerja merupakan realisasi kerja seorang pegawai yang umumnya menjadi acuan penilaian sebuah organisasi. Kinerja yakni seluruh hasil kerja dari seorang pegawai yang dilakukan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi serta terdapat semangat untuk melakukan perbaikan. Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai harus diperhatikan agar sumber daya dapat maksimal dan target dapat tercapai baik secara individu maupun kelompok. Kinerja pegawai sangat penting bagi kesuksesan organisasi terutama pada bagian pelayanan kesehatan di desa yang jumlah penduduknya padat seperti Puskesmas Klirong I.

Puskesmas Klirong I, yang berlokasi di Jurutengah, Klegenwonosari, Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah 54381 merupakan salah satu Puskesmas dengan jumlah kunjungan pasien yang cukup tinggi setiap tahunnya. Puskesmas Klirong I, meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari beberapa golongan utama, seperti Golongan I, Golongan II, Golongan III, dan Golongan IV. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Puskesmas Klirong I merupakan Tenaga Medis seluruhnya yang meliputi bidan, perawat dan dokter. Adapun tingkat golongan PNS medis yang ada di Puskesmas Klirong I yang berjumlah 35 orang yakni sebagai berikut:

Tabel I- 1
Tingkat Golongan PNS di Puskesmas Klirong I

PANGKAT/ GOL	KETERANGAN	JUMLAH
IIc	Pengatur	2
IIIa	Penata Muda	10
IIIb	Penata Muda Tk.I	3
IIIc	Penata	4
IIId	Penata Tk.I	14
IVa	Pembina	2
TOTAL		35

Sumber: Data di Puskesmas Klirong I, 2020-2024.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh data bahwa tingkat golongan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Puskesmas Klirong I terdapat tiga Golongan meliputi beberapa jabatan yang berpengaruh kepada kinerja dari para pegawai. Pelayanan yang optimal di Puskesmas ini sangat bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya meliputi dokter, perawat, bidan, serta tenaga administrasi lainnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 tahun 2019 tentang Puskesmas, dalam rangka

meningkatkan aksesibilitas pelayanan Puskesmas didukung oleh jaringan pelayanan Puskesmas dan jejaring fasilitas pelayanan kesehatan. Jaringan pelayanan Puskesmas terdiri atas Puskesmas Pembantu, Pos Kesehatan Desa (PKD) dan Puskesmas Keliling. Pada tahun 2024, jumlah jaringan Puskesmas ada 12 dengan terdiri dari 1 Puskesmas Pembantu dan 10 Pos Kesehatan Desa (PKD) dan 1 Puskesmas Keliling.

Untuk menunjukkan tingkat kinerja PNS pada Puskesmas Klirong I maka disajikan pada tabel berikut:

Tabel I- 2
Tingkat Kinerja PNS pada Puskesmas Klirong I

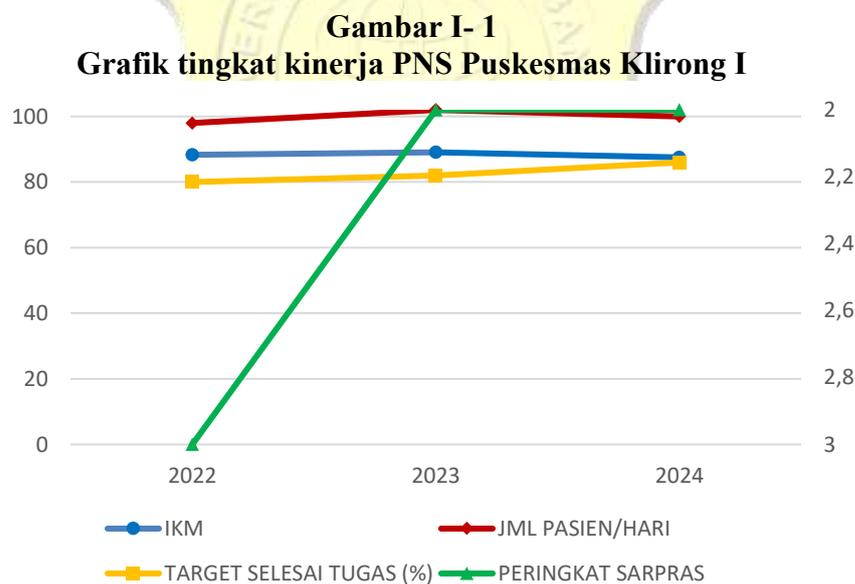
Aspek	Indikator	Hasil			Indikator
		2022	2023	2024	
Rata-rata pasien per hari	Jumlah pasien yang dilayani	98	102	100	Tinggi
Indeks Kepuasan Masyarakat	Skor IKM	88,34	89,07	87.52	Baik (menurun)
Penyelesaian tugas	Tugas selesai tepat waktu	80%	82%	86%	Baik
Sarana dan prasarana	Peringkat Kabupaten	3	2	2	Memadai

Sumber: Data di Puskesmas Klirong I, 2022-2024.

Dari tabel di atas, menunjukkan beberapa hal penting terkait dengan kinerja PNS di Puskesmas Klirong I yang mencerminkan adanya beban kerja tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata jumlah pasien yang cukup tinggi menunjukkan kuantitas setiap tahun yang mencerminkan indikator tantangan kerja/beban kerja yang berupa kuantitas kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja. Selain itu banyak faktor lain seperti tingkat kehadiran pegawai yang stabil dan tepat waktu, walaupun masih ada beberapa pegawai yang datang

terlambat. Namun, tingkat penyelesaian tugas yang selalu meningkat dari tahun ke tahun hingga mencapai 86% pada tahun 2024. Meskipun kualitas sarana dan prasarana semakin membaik, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) justru mengalami penurunan pada tahun 2024. Secara keseluruhan, indikator-indikator tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai tetap berada dalam kondisi baik, namun menurunnya IKM menjadi sinyal penting penelitian untuk ditelusuri lebih lanjut. IKM menunjukkan penilaian masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pegawai dalam hal ini terkait kualitas (mutu) yang menjadi indikator kinerja.

Untuk memperjelas penjelasan diatas, maka dapat digambarkan dalam bentuk grafik yakni sebagai berikut:



Sumber: Data di Puskesmas Klirong I, 2022-2024.

Dari grafik di atas dapat memperjelas tabel yang menunjukkan bahwa kinerja PNS telah memperoleh predikat baik. Berdasarkan wawancara dengan pegawai dan pimpinan di Puskesmas Klirong I, diketahui bahwa kinerja

pegawai negeri sipil (PNS) telah menunjukkan hasil yang cukup optimal, meskipun belum 100%. Hal ini tercermin dari capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2023 sebesar 89,07 sementara pada tahun 2024 sebesar 87,52, yang mengindikasikan tingkat kepuasan masyarakat sebagai *output* kerja terhadap mutu pelayanan Puskesmas mengalami penurunan meskipun masih berada pada kategori tinggi. Untuk mendukung pengukuran kinerja, maka digunakan data dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yaitu dokumen wajib bagi ASN (PNS dan PPPK) yang memuat rencana serta capaian kerja tahunan. SKP mencakup informasi seperti tujuan kerja, jumlah pelayanan yang diberikan, penilaian atasan, serta realisasi dan target kinerja. Aspek dari capaian kinerja pegawai di SKP meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Dalam hal ini kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dikategorikan “Baik” dikarenakan rata-rata pegawai di Puskesmas Klirong I telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tupoksi masing-masing serta telah melakukan pelaporan terkait bidangnya sesuai target dan memperoleh capaian target baik yakni 86% yang dilihat dari SKP. Selain itu, tingkat penyelesaian tugas terus meningkat dari tahun ke tahun, hasil kerja dinilai baik dan perilaku kerja sesuai ekspektasi yang dilihat dari data SKP, lalu untuk sarana dan prasarananya pun mendukung kelancaran pegawai di Puskesmas Klirong I. Meskipun beban kerja tinggi, dikarenakan adanya kegiatan pelayanan di luar gedung (seperti Puskesmas Keliling, Posyandu, dan sebagainya) namun pelayanan terhadap masyarakat tetap berjalan dengan lancar.

Kinerja PNS di Puskesmas Klirong I yang sudah baik ini perlu diteliti dengan alasan untuk mempertahankan kinerja yang telah baik serta meningkatkan kinerja agar optimal karena tidak otomatis selalu stabil. Dalam organisasi pelayanan publik seperti Puskesmas, beban kerja tinggi dan dinamika pelayanan bisa memengaruhi kinerja di masa depan. Lalu, terdapat gap antara kinerja formal dengan persepsi masyarakat (IKM). Penurunan IKM menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi secara administratif belum sepenuhnya ada di dalam kualitas layanan yang dirasakan masyarakat. Adanya beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan burnout yang dihadapi oleh PNS di Puskesmas Klirong I. Jika beban kerja terus meningkat tanpa penguatan aspek *job involvement* atau *QWL*, dalam jangka panjang kinerja optimal bisa menurun. Selain itu, sampai saat ini belum ada penelitian empiris di Puskesmas Klirong I yang menguji pengaruh *job involvement*, *QWL*, dan *workload* terhadap kinerja.

Fokus penelitian ini pada kinerja PNS (*output* kerja pegawai), maka data SKP, e-Kinerja (Ekin) dan variabel SDM yang sangat relevan sebagai pendukung analisis kinerja dengan capaian yang memuaskan. Berbeda dengan kepuasan yang memiliki makna persepsi masyarakat. Kinerja PNS di Puskesmas Klirong I menunjukkan hasil yang positif meskipun IKM sempat mengalami fluktuasi di tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan adanya potensi masalah yang perlu dikaji secara preventif sebelum terjadi degradasi. Penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi faktor yang mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tersebut, diperlukan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya. Dalam konteks kinerja SDM yang ada di Puskesmas Klirong I, terdapat tiga variabel penting yang menjadi fokus penelitian, yakni *job involvement*, *quality of work life (QWL)*, dan *workload*. *Job involvement* atau keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana seorang pegawai terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya. Menurut Robbins and Judge dalam Seprianto (2021), keterlibatan kerja memiliki arti sebagai suatu ukuran sampai dimana seseorang secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Artinya, keterlibatan kerja merupakan keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Menurut Brown dalam Setyowati (2019) menyatakan bahwa setiap pekerja dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Hal ini diperlukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Fenomena di Puskesmas Klirong I menunjukkan bahwa sebagian pegawai memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, tetapi beban kerja yang berat sering kali memengaruhi konsistensi keterlibatan mereka. Penelitian oleh Mukhsin (2017), menunjukkan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan

oleh Pratiwi et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Indriastuti & Awatara (2024), menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga bisa dilihat berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai dan pimpinan terkait keterlibatan yang sangat sibuk dari para pegawai dilihat dari kontribusi pegawai baik kegiatan di dalam puskesmas maupun di desa dibuktikan dengan adanya piket desa, evaluasi mingguan, serta kegiatan preventif lainnya. Keterlibatan kerja para pegawai ini juga dibuktikan dengan adanya tanggung jawab dari para pegawai yang terbukti dari konsistensi mereka dalam menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat. Meskipun berdasarkan hasil observasi awal *job involvement* sudah tinggi terhadap kinerja, namun perlu dilakukan penelitian lebih lanjut di Puskesmas Klirong I karena untuk mengetahui sejauh mana *job involvement* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, serta untuk memberikan dasar pengambilan kebijakan SDM yang berbasis data.

Di sisi lain, *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja yakni merujuk pada persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hubungan antarpegawai, dan keadilan dalam organisasi. *Quality of work life* yakni tingkat kesejahteraan pegawai di tempat kerja yang memicu pada kualitas kerja yang lebih baik. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi termasuk fleksibilitas waktu

kerja dapat menurunkan produktivitas pegawai yang mempengaruhi kinerja. Menurut Cascio dalam Lengkong (2021), menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan *quality of work life* yaitu, pertama kualitas kehidupan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, perancangan karakteristik pekerjaan, kompensasi yang adil dan lain-lain. Menurut Gibson et al dalam Lengkong (2021), kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

Hal ini dimaksudkan dengan adanya peningkatan perubahan serta perbaikan tersebut, diharapkan para pegawai memiliki kesempatan untuk terus tumbuh dan berkembang. Di Puskesmas Klirong I, fasilitas dan lingkungan kerja telah mencerminkan standar tinggi sesuai dengan akreditasi paripurna begitu juga dengan sarana dan prasarana di Puskesmas Klirong I yang memperoleh peringkat kedua terbaik tingkat Kabupaten Kebumen serta adanya hubungan yang baik antar rekan kerja. Namun, tantangan seperti tekanan kerja dan kebutuhan akan pengembangan karir dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap *QWL*. Penelitian oleh Furu & Safrizal (2023) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Aifu et al. (2024) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun berdasarkan observasi awal di Puskesmas Klirong I secara umum dinilai cukup

baik, namun belum ada bukti empiris yang menunjukkan apakah kualitas kehidupan kerja (*QWL*) berdampak langsung ke kinerja PNS.

Selain itu, *workload* atau beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja secara positif maupun negatif. Beban kerja memiliki makna yakni sebagai banyaknya pekerjaan yang diharapkan untuk dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, dengan memperhatikan kemampuan dan kapabilitasnya (Hoonakker dalam Ilmi et al., 2024). Demi terciptanya tujuan organisasi, pegawai harus melaksanakan tugas yang dibebankan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut Fransiska & Tupti (2020), beban kerja (*workload*) adalah sebuah proses atau kegiatan berlebihan yang dilakukan dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.

Pada Puskesmas Klirong I, fenomena *workload* terlihat dari volume pekerjaan yang meningkat, terutama selama masa pandemi, yang menyebabkan beberapa pegawai merasa kelelahan. Namun, kinerja pada pegawai tetap optimal. Penelitian oleh Kurniawan (2024) menyimpulkan bahwa beban kerja (*workload*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja mereka semakin optimal pula. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Faujannah & Ifansyah (2025) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa pegawai dan pimpinan di Puskesmas Klirong I, ditemukan bahwa terjadi peningkatan jumlah pasien dalam beberapa tahun terakhir yang menambah beban kerja pegawai, terutama pada bagian pelayanan langsung. Selain itu terdapat beberapa tantangan yang dirasakan dalam pelayanan, seperti beban kerja yang tinggi akibat tugas pelayanan keliling ke desa-desa dan rutinitas kegiatan internal seperti rapat bulanan, evaluasi mingguan, serta kegiatan senam setiap Kamis. Hal ini menunjukkan beban kerja yang tinggi, di mana selain bertugas di dalam ruangan untuk pelayanan medis, pegawai juga terlibat dalam kegiatan Puskesmas Keliling (Pusling), pelayanan langsung ke masyarakat, serta pengurusan administrasi hingga program promotif dan preventif lainnya. Meskipun demikian, para pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik dan efisien. Salah satu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan tersebut adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang mencapai 87,52, menunjukkan bahwa masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan menunjukkan hasil dari kinerja pegawai berpengaruh pada kualitas layanan sebagai indikator dari kinerja. Oleh karena itu, *workload* pada peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I ini menjadi isu yang sangat penting untuk dikaji.

Puskesmas Klirong I dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki jumlah pasien lebih tinggi dan representatif terhadap beban kerja PNS, dibuktikan dengan jumlah penduduknya yang banyak.. Tingginya beban kerja ini menuntut kemampuan pegawai untuk menyelesaikan semua tugas dalam

waktu yang sama, karena pelayanan di hari berikutnya harus dimulai tanpa penundaan. Namun, kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I tetap baik meskipun belum optimal. Selain itu, Puskesmas Klirong I memiliki sistem dokumentasi kinerja yang lengkap sehingga relevan untuk dianalisis mendalam.

Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif kondisi tersebut belum tentu stabil. Terdapat resiko laten yang perlu diantisipasi, seperti kelelahan akibat beban kerja berlebih, penurunan motivasi karena rendahnya keterlibatan kerja, serta ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini perlu untuk memahami peran faktor SDM agar kinerja tetap optimal meski tekanan tinggi. Jika hal tersebut tidak dikelola dengan baik, faktor-faktor ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Dengan peran SDM yang sangat penting dalam organisasi seperti Puskesmas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job involvement*, *quality of work life*, dan *workload* terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) medis di Puskesmas Klirong I. PNS tenaga medis diambil sebagai subjek penelitian dikarenakan memiliki regulasi SKP, beban kerja formal, dan sistem kerja ASN pada bidang kesehatan yakni Puskesmas. Selain itu, PNS di Puskesmas Klirong I merupakan tenaga medis keseluruhan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai guna pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan lebih optimal. Hasilnya diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengambilan

keputusan terkait pengelolaan SDM, khususnya dalam mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan di Puskesmas Klirong I.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengajukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *JOB INVOLVEMENT*, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORKLOAD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PUSKESMAS KLIRONG I”**.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan publik, khususnya di bidang kesehatan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas serta hasil observasi awal di Puskesmas Klirong I, diketahui bahwa para pegawai menunjukkan tingkat keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi, tercermin dari semangat dan partisipasi aktif dalam menjalankan tugas, baik di dalam puskesmas maupun dalam kegiatan penyuluhan di luar gedung. Selain itu, aspek *quality of work life*, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis, juga dirasakan cukup baik oleh para pegawai. Namun demikian, pegawai dihadapkan pada beban kerja (*workload*) yang tinggi, mengingat banyaknya tanggung jawab yang harus diselesaikan, termasuk kegiatan pelayanan langsung dan kegiatan lapangan. Meskipun demikian, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat yang tinggi, ditunjukkan dengan pencapaian target kerja dan penilaian kinerja yang baik dari pihak manajemen.

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka muncul pertanyaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I?
3. Apakah *workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I?
4. Apakah *job involvement, quality of work life, dan workload* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini memiliki acuan yang jelas dan tidak menyimpang dari topik dan lebih terarah, maka penulis membatasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Batasan pada subjek penelitian

Subjek penelitian dibatasi hanya pada pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di Puskesmas Klirong I, Kabupaten Kebumen.

2. Batasan objek penelitian dibatasi pada variabel:

a. *Job Involvement* (Keterlibatan Kerja)

Menurut Hiriyappa dalam Ade & Budiyo (2018), keterlibatan kerja merupakan tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaannya. Pegawai yang memiliki *job involvement* tinggi akan merasa pekerjaannya penting dan

berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterlibatan kerja ini dapat dilihat dari seberapa jauh pegawai merasa pekerjaannya adalah bagian dari identitas diri mereka.

Adapun batasan pengukuran *job involvement* menurut Kumbanawati dalam (Nurhayati & Yusuf, 2023), yakni sebagai berikut:

1. Tanggapan terhadap pekerjaan
2. Ekspresi melibatkan diri dalam pekerjaan
3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran

b. *Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja)*

Menurut Pamungkas & Mindiharto (2024), *quality of work life (QWL)* merupakan konsep mengenai kondisi fisik, emosional, dan sosial yang mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja. *QWL* yang buruk dapat meningkatkan resiko stres, burnout dan penurunan kinerja serta kualitas pelayanan kesehatan. Para pemimpin seharusnya menyikapi aspek-aspek *QWL* dengan baik agar setiap pegawai memiliki kinerja yang tinggi dan optimal.

Adapun batasan pengukuran *quality of work life (QWL)* menurut Pamungkas & Mindiharto (2024), yakni sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kesempatan untuk pengembangan diri dan karir
3. Dukungan manajerial dan hubungan kerja
4. *Work life balance*

5. Kepuasan kerja
6. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan

c. *Workload* (Beban Kerja)

Menurut Sutarto dalam Wulan Fitri et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja atau *workload* dibentuk oleh organisasi kerja dengan tujuan untuk mencapai target dari suatu badan usaha yang kemudian dibebankan kepada para pegawai agar dapat diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam prosesnya, apabila beban kerja yang diberikan kepada tenaga kerja tidak sesuai atau melebihi kapasitas dan kemampuan maka akan menyebabkan tugas yang tidak selesai dan berujung pada penurunan kinerja.

Batasan pengukuran *workload* menurut Ismartaya Ismartaya et al. (2023) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

d. Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Faozi (2023), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa

terjaga pada posisi yang optimal. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi atas jenis pekerjaan dan ketrampilan. Oleh karena itu, seorang pegawai harus dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan.

Batasan pengukuran kinerja pegawai menurut Robbins dalam Faozi (2023) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

1.4. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka dapat disimpulkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I.
2. Untuk mengetahui apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I.
3. Untuk mengetahui apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I.
4. Untuk mengetahui apakah *job involvement*, *quality of work life*, dan *workload* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Puskesmas Klirong I.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik terkait hubungan antara *job involvement*, *quality of work life*, *workload* terhadap kinerja pegawai dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di sektor pelayanan kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Klirong I

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk merancang strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya pegawai negeri sipil (PNS).

b. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya *job involvement*, *quality of work life*, dan pengelolaan *workload*.