

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era perekonomian modern saat ini organisasi atau usaha selalu menghadapi tantangan secara terus menerus. Perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkompeten, agar memenuhi permintaan akan tenaga kerja yang berkualitas, yang ditandai ketidak mampuan pasar tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Semakin bertambah pentingnya peranan sumber daya manusia tampak dari sisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Adanya kesesuaian antara tenaga kerja dengan sumber daya manusia. Betapa pentingnya peranan sumber daya manusia, maka menjadi sangat penting pula untuk lebih meningkatkan kompetensi manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam setiap perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang efisien dan efektif. Untuk menciptakan suatu sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka perlunya pengendalian internal yang baik. Peranan manajemen dalam melakukan pengendalian internal ini sangatlah penting untuk memastikan bahwa seluruh aktifitas pengendalian internal dapat berjalan dengan baik, termasuk untuk menciptakan suatu sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia harus sesuai dengan aturan yang berlaku, dimana akan menjadikan sumber daya manusia tersebut berkualitas serta mampu berkembang sesuai dengan tingkat kemampuannya dalam bekerja di perusahaan.

Pelayanan kesehatan di Puskesmas atau institusi pelayanan kesehatan lainnya, merupakan suatu system yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling tergantung, dan saling mempengaruhi antara satu dengan lainnya. Mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas adalah produk akhir dari intraksi dan ketergantungan yang rumit antara berbagai komponen atau aspek pelayanan. Banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan kesehatan atau Puskesmas dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan perawatan di suatu

unit. Kualitas pelayanan Puskesmas ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh tenaga pelayanan yang ada di Puskesmas. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana handal dalam proses pembangunan. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut banyak dimensi dan meliputi keterampilan termasuk keterampilan intelektual, sifat mengabdikan, inisiatif, kreatif dan tanggung jawab.

Sekitar 25% dari pegawai, baik tingkat atas, menengah, atau tingkat bawah, benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Ada diantara mereka yang terpaksa bekerja lembur karena mengejar batas waktu penyelesaian kerja. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung untuk mengurangi jam kerja. Banyak diantaranya pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, menelpon keluarga atau teman, atau pun izin ke luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya, sehingga efek yang timbul akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Akhmar (2017) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Puskesmas Sidomulyo adalah salah satu puskesmas yang ada di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. Beralamatkan di JL. Raya

Sidomulyo, No. 152, Sidomulyo, Lampung Selatan, 35353, Sidorejo, Kec. Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Puskesmas ini memiliki 57 pegawai yang terbagi atas pegawai PNS dan Honorer.

Tabel 1.1
Data Jumlah Tenaga Medis Puskesmas Sidomulyo

No	Tipe Tenaga Medis	Jumlah Orang
1.	Tenaga Medis PNS	
	Dokter Umum	12
	Bidan	2
	Dokter Spesialist	6
	Apoteker	4
2.	Tenaga Medis Honorer	
	Asisten Bidan	8
	Perawat	20
	Asisten Dokter Spesialist & Umum	5
Jumlah		57 Orang

Sumber : Puskesmas Sidomulyo, 2022

Data pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah karyawan tenaga medis PNS sebanyak 7 orang, tenaga medis honorer sebanyak 57 orang yang dimiliki oleh puskesmas sidomulyo. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian kepada tenaga kerja honorer yang berjumlah 33 orang pegawai.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Tenaga Medis Honorer Puskesmas Sidomulyo

No	Penilaian	Kategori
1	76 – 90	Baik
2	66 – 75	Cukup
3	56 – 65	Kurang Baik
3	40 – 55	Buruk

Sumber : Puskesmas Sidomulyo, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan Puskesmas Sidomulyo. Merupakan standar penilaian yang dilakukan Puskesmas Sidomulyo untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian kinerja Puskesmas Sidomulyo yang terdiri dari Kualitas Kerja, etika kerja, kerjasama, pengetahuan kerja, kedisiplinan. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai Penilaian Kinerja Puskesmas Sidomulyo.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Tenaga Medis Honorer Puskesmas Sidomulyo 2021

No	Faktor Penilaian Kinerja Karyawan	Hasil Penilaian	
		Bobot Penilaian Puskesmas	Kategori Penilaian
1.	Kualitas Kerja : memahami tugas pekerjaan dan melakukan pelayanan dengan sangat memuaskan sesuai dengan standar puskesmas baik pelayanan internal maupun eksternal	75	Cukup
2.	Etika Kerja : Patuh terhadap SOP, dalam melaksanakan tugas bersikap selalu bersikap jujur dan memiliki sifat kepemilikan terhadap fasilitas kerja yang ada di puskesmas	75	Cukup
3.	Kerjasama : Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan maupun bawahan dan menghargai pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang diambil secara bersama	73	Cukup
4.	Kuantitas Kerja : Mampu mencapai hasil kerja yang baik secara individu maupun tim serta tanggap dalam membantu sesama karyawan.	72	Cukup
5.	Kedisiplinan : Catatan kehadiran yang baik selama periode rentan waktu pada tahun 2021	75	Cukup

Sumber : Puskesmas Sidomulyo

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas menjelaskan tentang faktor penilaian terhadap tenaga Kesehatan honorer yang ditentukan perusahaan dan pencapaian tenaga Kesehatan honorer pada Puskesmas Sidomulyo, Sedangkan data yang dicapai oleh karyawan adalah masuk dalam katagori “Cukup”, tentu saja hal tersebut menjadi permasalahan bagi Puskesmas Sidomulyo dikarenakan pencapaian karyawan masih sangat jauh dari target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan informasi berupa wawancara yang penulis lakukan terhadap puskesmas sidomulyo terdapat permasalahan mengenai kinerja tenaga medis honorer puskesmas sidomulyo, permasalahan tersebut meliputi tenaga medis honorer mulai malas malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang biasa mereka kerjakan dengan baik, minimnya kerja sama dan toleransi sesama pegawai, tingkat kedisiplinan yang kurang baik dan juga rendahnya kualitas karyawan dalam melakukan pelayanan dikarenakan adanya komplain yang disampaikan oleh pihak pasien puskesmas sidomulyo. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian kinerja karyawan Puskesmas Sidomulyo.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga medis, pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada *job insecurity* dan *work life balance*.

Job Insecurity adalah Ketidak Amanan dalam Pekerjaan. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*. Persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidak pastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan..

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap tenaga kerja medis honorer puskesmas sidomulyo terdapat permasalahan terkait *Job Insecurity*, yaitu tenaga medis honorer merasa pimpinan puskesmas kurang memperhatikan kesejahteraan honorer dimana honorer tidak di berikan pengajuan untuk menjadi PNS, honorer merasa terancam terhadap kemungkinan yang terjadi dikarenakan usia yang sudah tak muda lagi dan akan di gantikan oleh tenaga medis lain dikarenakan posisi yang sekarang di hadapi masih belum pasti dan dapat digeser oleh orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *work life balance*, *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja. *Work-life balance* didefinisikan oleh Lukmiati (2020) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, diartikan pula suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya, sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap tenaga kerja medis honorer puskesmas sidomulyo terdapat permasalahan terkait rendahnya penerapan *Work-life balance*, dimana sesama honorer tidak mau membantu meringankan permasalahan honorer lainnya terlihat dari ketika honorer yang meminta bertukar shift kerja honorer lainnya tidak mau untuk membantu, terdapat honorer yang membawa masalah pribadi ke pekerjaan hal tersebut membuat pekerjaan yang dilaksanakan menjadi kurang baik dan juga rendahnya kerja sama sesama honorer dimana ketika honorer lainnya merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya bantuan yang datang sering terlambat dan bahkan bantuan tersebut tidak datang. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya kerja sama sesama tenaga medis dan membuat kinerja menjadi kurang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN HONORER DI PUSKESMAS SIDOMULYO”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo ?
4. Dari Tiga Variabel Tersebut Manakah Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada Tenaga Medis Honorer yang Berjumlah 33 Orang

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang Lingkup Penelitian ini Adalah Jobb Insecurity, Work Life Balance dan Kinerja Karyawan Puskesmas

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan JL. Raya Sidomulyo, No. 152, Sidomulyo, Lampung Selatan, 35353, Sidorejo, Kec. Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang Ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang diteliti pada bulan Maret s.d Selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengkaji Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Tenaga Medis Honorer pada Puskesmas Sidomulyo.
2. Untuk Mengkaji Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Tenaga Medis Honorer pada Puskesmas Sidomulyo.
3. Untuk Mengkaji Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Kinerja Tenaga Medis Honorer pada Puskesmas Sidomulyo.
4. Untuk Menguji Secara Empiris Manakah Yang Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Honorer Pada Puskesmas Sidomulyo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Iklim Organisasi, Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Bagi Puskesmas Sidomulyo

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Iklim Organisasi, Work Life Balance dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Iklim Organisasi, Work Life Balance terhadap kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel