

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PETUGAS DALAM PENCAPAIAN
PROGRAM DI PUSKESMAS BARAS II**

SKRIPSI



AJAS
201801248

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA PETUGAS DALAM PENCAPAIAN
PROGRAM DI PUSKESMAS BARAS II**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Petugas Dalam Pencapaian Program Dipuskesmas Baras II adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada Perguruan Tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta skripsi saya kepada STIKes Widya Nusantara Palu.

Palu, September 2020



AJAS
NIM.201801248

ABSTRAK

AJAS. Hubungan Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas dalam Pencapaian Program di Puskesmas Baras II. Oleh ISMAWATI dan PARMIN.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun tenaga kesehatan lainnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan sifatnya bersal dari dalam diri manusia dan yang berasal dari luar diri manusia. Tujuan penelitian teranalisisnya hubungan beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah populasi sebanyak 30 orang dengan teknik total *sampling*. Menggunakan instrumen penelitian kuesioner untuk variabel beban kerja, motivasi kerja dan kinerja. Variabel independen yaitu beban kerja dan motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja petugas. Analisis data menggunakan uji statistik *chi square* dan *fishers exact test*, nilai signifikan $\alpha \leq 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja petugas dengan uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,524, serta tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja petugas dengan uji *Fisher's Exact Test* didapatkan nilai *p value* = 1,000. Simpulan dari penelitian ini diketahuinya hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II. Disarankan pihak Puskesmas Baras II terus meningkatkan pelayanan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas petugas yang berada di Puskesmas Baras II serta melakukan perencanaan yang matang terhadap SDM yang ada dan terus memberikan dukungan kepada petugas yang ada dalam mengerjakan tugasnya.

Kata kunci : Beban Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

AJAS. The Correlation Of Workload And Work Motivation With Health Worker's Performance In Achieving The Programmes In Baras II Public Health Center (PHC). Guided By ISMAWATI and PARMIN.

Performance in an organisation is carried out by all human resource in it, both leader and other health worker. Some influences factors for health worker are inside and outside factors. The aims of research to analyse the correlation of workload and work motivation with health worker's performance in achieving the programmes in Baras II Public Health Center (PHC). This research used analyses descriptive with *cross sectional* approached. Total of population is 30 people and sampling taken by *total sampling* technique. It used questionnaire tools for workload, work motivation as a independent variables and worker's performance as a dependent variable. Data analysed by *chi square* and *fishers exact test*, with signifikan value $\alpha \leq 0,05$. The research result shown have not correlation between workload and worker's performance by *chi square* test found p value = 0,524, and also have not correlation between work motivation and worker's performance by *chi square* found p value = 1,000. Conclusion of research mentioned that have noticed the correlation between workload and work motivation with health worker's performance in achieving the programmes in Baras II Public Health Center (PHC). Suggestion for Baras II PHC management to improve the services and human resources in increasing the quantity and quality of worker and proper planning toward human resources itself in performed the job.

Keyword : workload, motiovation, performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	5
B. Tinjauan Tentang Beban Kerja	6
C. Tinjauan Tentang Motivasi Kerja	7
D. Kerangka Konsep	8
E. Hipotesis	9
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	10
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	10
C. Populasi dan Sampel Penelitian	10
D. Variabel Penelitian	10
E. Definisi Operasional	11
F. Instrumen Penelitian	12
G. Teknik Pengumpulan Data	13
H. Pengolahan Data	14
I. Analisa Data	14
J. Alur Penelitian	16
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	17
B. Pembahasan	20
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	25
B. Saran	25
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Konsep	37
Gambar 3.1 Skema Alur Penelitian	46

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel 4.1	Distribusi Karakteristik Responden di Puskesmas Baras II	30
Tabel 4.2	Distribusi Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Kerja di Puskesmas Baras II	31
Tabel 4.3	Distribusi Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Kerja Petugas di Puskesmas Baras II	32
Tabel 4.4	Distribusi Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Petugas di Puskesmas Baras II	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Permohonan Menjadi Responden

Lampiran 2. Lembar Persetujuan Responden

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Jadwal Kegiatan Penelitian

Lampiran 5. Master Tabel

Lampiran 6. Hasil Perhitungan SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Garda terdepan dalam tingkatan pelayanan kesehatan adalah puskesmas. Banyak program-program Nasional yang harus dilakukan oleh puskesmas dan harus tercapai guna menggapai derajat kesehatan manusia Indonesia yang semakin baik. Untuk menggapai keberhasilan program nasional tersebut diperlukan kerjasama yang solid antar tenaga kesehatan untuk mewujudkan pembangunan kesehatan yang optimal. Program nasional yang memenuhi target nasional memerlukan banyak strategi, baik pengelolaan sumber daya manusia puskesmas itu sendiri, lintas program dan lintas sektrol. Landasan utama puskesmas sebagai garda terdepan tertuang dalam Peraturan Menteri Kesehatan No75/2013. Dalam peraturan menteri kesehatan ini, puskesmas sangat di tekankan untuk menjadai pelayanan kesehatan primer¹.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun tenaga kesehatan lainnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan sifatnya bersal dari dalam diri manusia dan yang berasal dari luar diri manusia. Perawat memiliki koptensi sesuai bidang keilmuannnya dan komptensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tenaga kesehatan juga mempunyai keperibadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya di puskesmas².

Kinerja tenaga kesehetan di puskesmas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu, stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja. Stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi kerja. Hal-hal yang tidak di inginkan dapat terjadi jika kejadian stres kerja tidak ditasi dengan tepat. Dampak negatif dari stres kerja sangatlah beragam, baik yang sifatnya ringan maupun yang berat.

Dampak fisik dapat terjadi berupa menurunnya imunitas, produktivitas kerja sampai terjadi penderitaan akibat dideritanya suatu penyakit. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan tenaga kesehatan dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Misalnya kerja shift malam yang menyebabkan gangguan fisik dan emosi. Selain kerja shift hal lain dapat menimbulkan stres adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Dampak buruk lain yang dapat menimbulkan stres kerja adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Dampak buruk yang ditimbulkan jika perawat mengalami stres kerja adalah dapat mengganggu interaksi sosialnya baik itu dengan rekan kerja, dokter, maupun pasien. Efektivitas kerja dapat pula menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun fisiologisnya³.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri. Perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi, sedangkan faktor ekstrinsik hanya merupakan faktor yang bersifat pencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, pelayanan di instalasi rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang cukup dominan. Karena pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Peranan seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Sehingga, dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan Rumah Sakit karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya. Menjadi seorang perawat adalah sebuah pekerjaan yang begitu mulia, seorang perawat dituntut untuk selalu bersikap ramah terhadap semua orang dan terlebih kepada pasien tersebut, serta dapat memberikan rasa aman agar pasien tidak mengalami kecemasan, kegelisahan atau rasa takut, seorang perawat juga dituntut untuk dapat berbicara dengan suara lembut dan murah senyum⁸.

Hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan dilapangan peneliti menemukan di Puskesmas Baras II stres kerja yang dihadapi yaitu fasilitas kelapang sangat kurang terutama kendaraan dinas pada saat kelapangan dan kebanyakan pegawai sukarela yang memegang program. Masalah beban kerja, masih ada beberapa petugas yang dibebani program ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak petugas ditambah dengan fasilitas dipuskesmas masih kurang, 1 meja sampai 2 program tidak ada kerja sama antar program pada saat kelapangan jalan sendiri – sendiri, untuk motivasi terutama anak sukarela yang pemegang program semangat kerja mereka sangat kurang dikarenakan wilaya kerja yang sangat jauh dan jalan rusak menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena petugas hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah teranalsisinya hubungan beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II.

- b. Menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan (pendidikan)

Sebagai sumber informasi tentang hubungan beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja petugas dalam pencapaian program di Puskesmas Baras II dan sebagai bacaan bagi mahasiswa dan tenaga pengajar di perpustakaan STIKes Widya Nusantara.

2. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan bahan informasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terkait dengan tingkat stres kerja perawat.

3. Bagi Instansi Tempat Meneliti

Memberikan tambahan informasi dan pengembangan pelayanan sumber daya manusia di Puskesmas Baras II pada petugas sehingga kinerja petugas bisa dievaluasi setiap bulannya serta dicarikan solusi jika kinerja pada tahap yang kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Notoadmodjo. Ilmu Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Salemba Medika; 2016.
2. Wirawan. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat; 2017.
3. Burghardt. Medical Surgical Nursing Made Incredibel Easy. Cina: Wolter Kluwer Lippincott Williams & Wilkins.;
4. Azwar. Perencanaan Program Kesehatan dalam Pengantar Administrasi Kesehatan. Jakarta: Binarupa Aksara; 2017.
5. Nursalam. Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
6. Winardi. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta; 2016.
7. Matu MSD. faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Lambunu 2 Kabupaten Parigi Moutong. Kesehatan Masy. 2016;1:477–86.
8. Kadir. Perubahan Hormon Terhadap Stres Kerja. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
9. Maulizar. Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2018.
10. Cleveland M dan Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
11. Rivai, Veithzal dan Sagala EJ. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo; 2016.
12. Gomes FC. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset; 2017.
13. Judge R&. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat; 2018.
14. Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
15. Cooper C dan. Diagnosing a Healthy Organisation A Protective Approach to Stress in the Workplace. Wangsinton: American Psychological Assosiation; 2017.
16. Robbins. Human Resources Management. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
17. Abraham. Motivation and Personality. Jakarta: Rajawali; 2017.
18. Rasmun. Stress Koping dan Adaptasi. Jakarta: CV.Sagung Seto;
19. Hawari. Manajemen Stres Cemas dan Depresi. Jakarta: Balai Penerbit FKUI; 2017.
20. Straw. CC dan A. Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan. Jakarta: Kesaint Blanc; 2016.
21. Nuraini. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam; 2018.
22. Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada

- Media Group; 2016.
23. Isyandi. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global. Pekanbaru: UNRI Press; 2017.
 24. Simanjuntak. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia; 2016.
 25. Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama; 2016.
 26. Nitisemito. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia; 2018.
 27. Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya; 2018.
 28. Moekijat. Pengantar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT. Glora Aksara Pertama; 2016.
 29. Munandar. Stres dan Keselamatan Kerja. Jakarta: UNRI Press; 2017.
 30. Caplan F dan. Organisational Stress and Individual Strain. New York: Amacon; 2016.
 31. Manuaba R dan. Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Surabaya: Guna Wijaya; 2017.
 32. Sihombing. Praktek Kedokteran Kerja. Jakarta: EGC; 2016.
 33. Sunaryo. Manajemen Resiko Finansial. Jakarta: Salemba Empat; 2016.
 34. Freman S&. Manajemen. New York: New Jersey; 2016.
 35. Terry. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
 36. Manilla. Praktek Manajemen Pemerintahan Dalam Negeri. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama; 2017.
 37. Backer L dan. Teori Motivasi. Jakarta: Salemba Medika; 2017.
 38. Tanjung. I&. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti; 2016.
 39. Strickland T dan. Psychiatric Mental Health Nursing. Philadelphia: F.A Davis Company; 2016.
 40. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2018 p.
 41. Notoadmojo. Motodologi Penelitian. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
 42. Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada; 2017.
 43. Arikunto. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
 44. Hastanto. Analisis Data Pada Bidang Kesehatan. Jakarta: Rajagrafindo Persada; 2017.