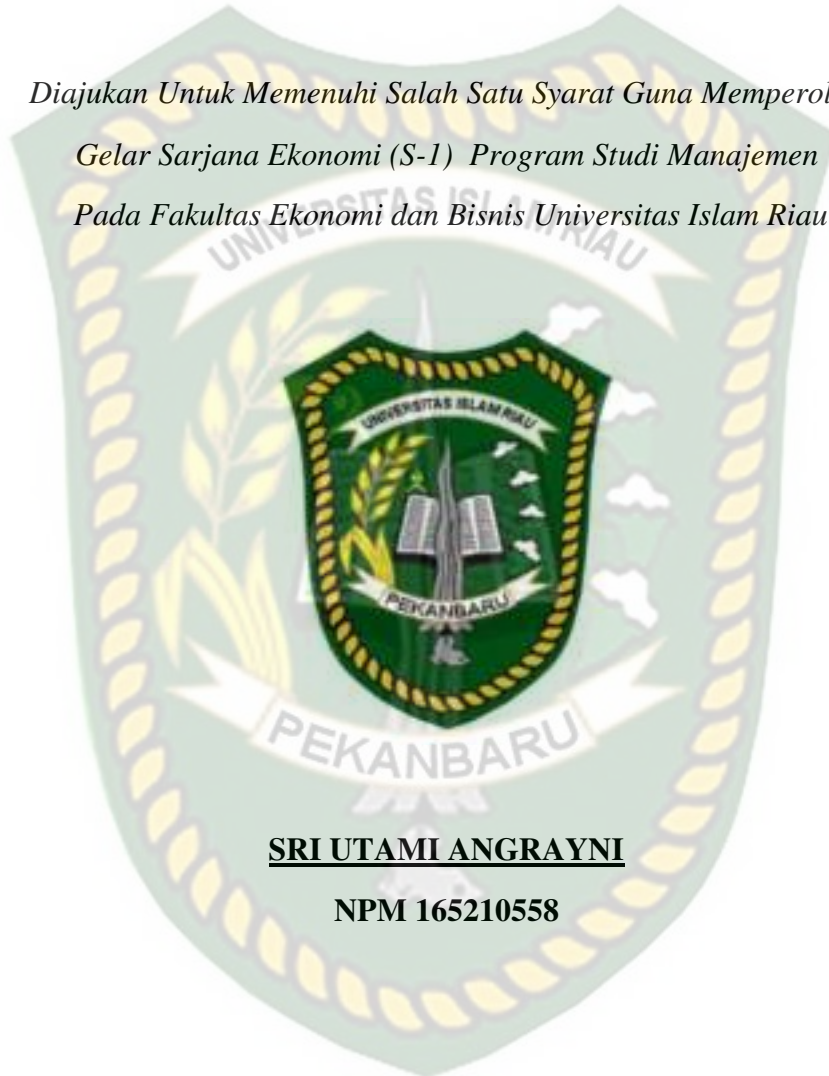


SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA TENAGA MEDIS PADA UPT PUSKESMAS BENGKALIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S-1) Program Studi Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



SRI UTAMI ANGRAYNI

NPM 165210558

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 2021

Saya yang membuat pernyataan,

SRI UTAMI ANGRAYNI

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA UPT PUSKESMAS BENGKALIS

SRI UTAMI ANGRAYNI

165210558

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Sensus yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja tenaga medis, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF MEDICAL PERSONNEL AT UPT PUSKESMAS BENGKALIS

SRI UTAMI ANGRAYNI

165210558

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and work environment partially and simultaneously on the performance of medical personnel at UPT Puskesmas Bengkalis. The population in this study were all medical personnel of the Bengkalis Health Center UPT. The sampling technique in this study used sampling sensus namely the technique of determining the sample if all members of the population are used as samples. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive and quantitative analysis using SPSS 26. The results of this study indicate that the workload has a significant negative effect on the performance of medical personnel, the work environment has a significant positive effect on the performance of medical personnel at UPT Puskesmas Bengkalis.

Key Word: Workload, Work Environment And Performance Medical

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada UPT Puskesmas Bengkalis”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Bakhtiar Effendi, S.Pd.SD, dan Ibu Mukminah, S.Pd.SD terimakasih banyak yang tak terhitung dengan perhatian yang lebih. Terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu

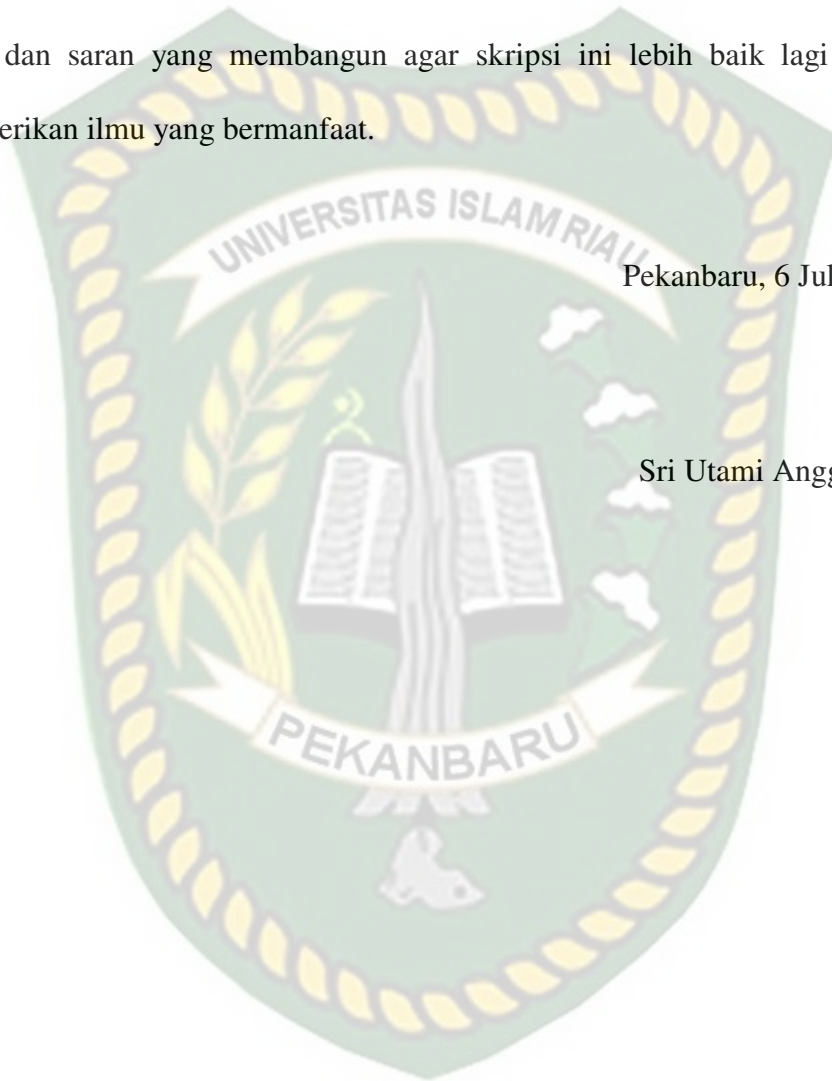
membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Dan buat abang Budi Suhendra, S.Pi dan adek Nurjamilah, Sepupuan Arina Fitriani, S.E, Siti Aisyah, S.H, dan Dian Bulqis, S.E terimakasih yang telah mendukung kakak untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen khususnya yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk Sahabat yang selalu memberikan dukungan dan motivasi yang baik dalam hari-hari penulis dan penulis akan mengingat kenangan itu, yaitu Suci Gustiani, Puspa Andriani, Umniati Sholeha dan Kak Syai penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 6 Juli 2021

Sri Utami Anggrayni



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.5 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Beban Kerja	16
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	16
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
2.1.3 Efek Beban Kerja	19
2.1.4 Indikator Beban Kerja	20
2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	22
2.2.3 Efek Lingkungan Kerja	26
2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja	26
2.3 Kinerja.....	29
2.3.1 Pengertian Kinerja	29
2.3.2. Pengukuran Kinerja	31
2.3.3. Penilaian Kinerja.....	32
2.3.4 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja	33
2.3.5 Kesalahan Penilaian Kinerja	34
2.3.6 Tujuan Manajemen Kinerja.....	35

2.3.7 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.3.8 Indikator Kinerja	39
2.4 Penelitian Terdahulu	41
2.5 Struktur Penelitian	42
2.6 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	43
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Teknik Analisis Data.....	47
1. Uji Kualitas Data	47
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	49
2. Uji Normalitas.....	49
3. Uji Multikolinearitas	50
4. Uji Heterokedastisitas.....	50
5. Uji Autokorelasi	51
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.6.2 Uji Hipotesis	51
1. Koefisien Determinasi.....	52
2. Uji F Simultan	52
3. Uji T Parsial	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Berdirinya Puskesmas Bengkalis	54
4.2 Visi dan Misi Puskesmas Bengkalis	54
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.4 Tugas dan Wewenang Puskesmas Bengkalis	56

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden	60
5.1.1	Usia Responden	60
5.1.2	Jenis Kelamin Responden	61
5.1.3	Masa Kerja Responden	62
5.1.4	Pendidikan Responden	63
5.2	Uji Kualitas Data.....	64
5.2.1	Uji Validitas Data	64
5.2.2	Uji Reliabilitas	65
5.3	Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1) Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis	66
5.4	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2) Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis	77
5.5	Analisis Deskriptif Kinerja (Y) Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis	87
5.6	Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis.....	99
1.	Uji Asumsi Klasik.....	99
a.	Uji Normalitas	99
b.	Uji Multikolinearitas	102
c.	Uji Heterokedastisitas.....	102
d.	Uji Autokorelasi	103
2.	Uji Hipotesis.....	107
a.	Koefisien Determinasi (R2).....	107
b.	Uji F Simultan	108
c.	Uji T Parsial	109
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian	110
1.	Pengaruh Beban Kerja (X1) Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis.....	110

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis	112
3. Pengaruh Kinerja (Y) Tenaga Medis pada UPT Puskesmas Bengkalis	113

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	115
6.2 Saran	115

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bengkalis Unit Organisasi UPT Puskesmas Bengkalis Kec. Bengkalis	3
Tabel 1.2	Daftar Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis Kec. Bengkalis	4
Tabel 1.3	Sarana dan Prasarana UPT Puskesmas Bengkalis Kec. Bengkalis	10
Tabel 1.4	Ruang Puskesmas di dalam UPT Puskesmas Bengkalis Kec. Bengkalis	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	60
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden	61
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Responden	62
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	63
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	64
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis memiliki target kerja yang diatur oleh instansi dengan baik	67
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Puskesmas memberikan tekanan kepada tenaga medis untuk menyelesaikan pencapaian target sesuai kebijakan.....	69
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas	70
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Suasana kerja yang ada di puskesmas Bengkalis selalu efektif dan memadai.....	71
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Puskesmas selalu memberikan tugas yang lebih untuk tenaga medis dalam menyelesaikan pekerjaan.....	73

Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis selalu menerima beban kerja yang standar dari Puskesmas Bengkalis	74
Tabel 5.13	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1) Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis.....	75
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Ruang kerja Puskesmas Bengkalis selalu rapi dan bersih.....	78
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Fasilitas yang ada di Puskesmas Bengkalis sesuai dengan kebutuhan tenaga medis	79
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis selalu memiliki keharmonisan dan sejahtera selama bekerja.....	80
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Antar tenaga medis selalu memahami situasi dan kondisi dalam bekerja.....	82
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Puskesmas Bengkalis tidak membosankan.....	83
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Puskesmas Bengkalis memberikan tenaga medis untuk istirahat dalam bekerja	84
Tabel 5.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis	85
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu teliti dalam bekerja.....	88
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu tepat dalam bekerja	89
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu rapi dalam bekerja.....	91
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya	93
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis Puskesmas Bengkalis memiliki kemampuan kerja yang baik	94

Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mencapai target kerja yang jelas dan efektif	96
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Jumlah pekerjaan tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu mencapai target.....	96
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Tenaga medis Puskesmas Bengkalis menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	97
Tabel 5.29	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis	97
Tabel 5.30	Uji Multikolinearitas	102
Tabel 5.31	Uji Autokorelasi	103
Tabel 5.32	Analisis Regresi Linier Berganda.....	106
Tabel 5.33	Koefisien Determinasi (R ²).....	108
Tabel 5.34	Uji F Simultan	109
Tabel 5.35	Uji T Parsial.....	110

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya rasa memiliki, sumber daya manusia juga harus berkualitas.

Sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi di antara para pegawai dan menyatu padukan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerjasama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama diantara para manajer dan pegawai. Manajer bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan peranan yang telah diberikan.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013). Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi.

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota, yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011).

Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Puskesmas merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dijenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangatlah penting dalam keberadaannya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan Kabupaten berdasarkan geografi, demografi, sarana, dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja yang diemban Puskesmas.

Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat.

Dengan adanya Puskesmas Bengkalis ini dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan para pasien (masyarakat) dengan baik, tidak terhitung pasien tersebut apakah berasal dari golongan ekonomi atas, menengah ataupun pada golongan ekonomi lemah. Puskesmas Bengkalis juga menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan masyarakat, utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Berikut daftar urut jabatan pegawai negeri sipil Kabupaten Bengkalis unit organisasi : UPT Puskesmas Bengkalis Kec. Bengkalis:

Tabel 1.1
Daftar Urut Jabatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bengkalis Unit Organisasi UPT Puskesmas Bengkalis Kec. Bengkalis

No	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala UPT	1
2.	Plt. Ka. UPT	1
3.	Dokter Ahli Pertama	2
4.	Dokter Gigi	2
5.	Dokter Madya	1
6.	Bidan Pertama	2
7.	Bidan Pelaksana	12
8.	Bidan Pelaksana Lanjutan	11
9.	Bidan Penyelia	2
10.	Bidan Ahli Muda	1
11.	Perawat Gigi Penyelia	1
12.	Perawat Ahli Pertama	1
13.	Perawat Ahli Madya	2
14.	Perawat Ahli Muda	3
15.	Perawat Mahir	12
16.	Perawat Penyelia	7
17.	Asisten Apoteker Pelaksana/Lanjutan	3
18.	Fungsional Umum	2
19.	Nutrisisionis Penyelia	1

20.	Sanitarian Penyelia	1
21.	Pengadministrasi Umum	1
22.	Pranata Laboraturium Kesehatan Pelaksana Lanjutan	1
23.	Admisnistrasi Lainnya	2
	Jumlah	72

Sumber: Tata Usaha UPT Puskesmas Bengkalis, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pegawai UPT Puskesmas Bengkalis berjumlah 72 orang. Dan dapat disimpulkan rata-rata pegawai UPT Puskesmas Bengkalis memiliki jabatan bidan pelaksana berjumlah 12 orang dan juga perawat mahir berjumlah 12 orang. Adapun dari tabel diatas yang termasuk kategori tenaga medis meliputi :

Tabel 1.2

Daftar Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis Kec. Bengkalis

No	Jabatan	Jumlah
1	Dokter Ahli Pertama	2
2	Dokter Gigi	2
3	Dokter Madya	1
4	Bidan Pertama	2
5	Bidan Pelaksana	12
6	Bidan Pelaksana Lanjutan	11
7	Bidan Penyelia	2
8	Bidan Ahli Muda	1
9	Perawat Gigi Penyelia	1
10	Perawat Ahli Pertama	1
11	Perawat Ahli Madya	2
12	Perawat Ahli Muda	3
13	Perawat Mahir	12
14	Perawat Penyelia	7
15	Asisten Apoteker Pelaksana/Lanjutan	3
16	Nutrisionis Penyelia	1
17	Sanitarian Penyelia	1

18	Pranata Laboratorium Kesehatan Pelaksana Lanjutan	1
	Jumlah	65

Sumber: Tata Usaha UPT Puskesmas Bengkalis, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis berjumlah 65 orang. Dan dari tabel tersebut bahwa tenaga medis dokter ahli pertama berjumlah 2 orang, dokter gigi berjumlah 2 orang, dokter madya berjumlah 1 orang, bidan pertama berjumlah 2 orang, bidan pelaksana berjumlah 12 orang, bidan pelaksana lanjutan berjumlah 11 orang, bidan penyelia berjumlah 2 orang, bidan ahli muda berjumlah 1 orang, perawat gigi penyelia berjumlah 1 orang, perawat ahli pertama berjumlah 1 orang, perawat ahli madya berjumlah 2 orang, perawat ahli muda berjumlah 3 orang, perawat mahir berjumlah 12 orang, perawat penyelia berjumlah 7 orang, asisten apoteker pelaksana/lanjutan berjumlah 3 orang, nutrisisionis penyelia berjumlah 1 orang, sanitarian penyelia berjumlah 1 orang, pranata laboratorium kesehatan pelaksana lanjutan berjumlah 1 orang. Rata-rata tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis yaitu bidan pelaksana berjumlah 12 orang dan juga perawat mahir berjumlah 12 orang.

Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja buruk maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan dicapai, sebaliknya apabila pegawai menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Pada kenyataannya banyak

organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2011: 134) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Jika tenaga medis tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahwa organisasi tersebut tidak peduli dengan kesehatan pasien (masyarakat).

Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga medis, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal penting suatu organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana tenaga medisnya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri.

Menurut Danang sunyoto (2012: 64) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

UPT Puskesmas Bengkalis merupakan instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan, berikut uraian tugas tenaga medis sesuai fungsi profesi dari masing-masing petugas:

1. Dokter : Pelayan pengobatan dan mencegah timbulnya kembali penyakit serta melayani konsultasi kesehatan.
2. Bidan : pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA), pelaksana asuhan kebidanan
3. Perawat : pendamping tugas dokter umum, pelaksana asuhan keperawatan.
4. Perawat Gigi : pendamping tugas dokter gigi, pelaksana asuhan keperawatan gigi.
5. Nutrisionis : pelayanan penimbangan dan pelacakan masalah gizi masyarakat.
6. Sanitarian : pelayanan kesehatan lingkungan pemukiman dan institusi lainnya.
7. Farmasi : pelayanan kesehatan obat dan perlengkapan kesehatan.
8. Pranata Laboratorium : melaksanakan pengukuran, penetapan dan pengujian terhadap bahan yang berasal dari manusia untuk

penentuan jenis penyakit, penyebaran penyakit, kondisi kesehatan, atau faktor yang berpengaruh pada kesehatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian Tata Usaha UPT Puskesmas Bengkalis yang peneliti lakukan pada bulan April 2020 mengatakan bahwa terlambatnya penyelesaian laporan juga dikarenakan saat ini Puskesmas dalam proses akreditasi. Selain melayani pasien, mereka juga wajib mengikuti rapat akreditasi di jam kerja. Perwakilan dari tiap unit wajib mengikuti rapat akreditasi sementara yang lain melanjutkan pekerjaan rekannya begitupun sebaliknya, hal ini menyebabkan beban kerja bertambah karena harus menggantikan pekerjaan pegawai lain sambil menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Akibatnya tenaga medis merasa tertekan dengan beban kerja yang harus dilakukan. Masalah lainnya tentang beban kerja yaitu, wabah virus covid 19 yang terjadi di Indoneia pada bulan Maret 2020 menjadikan beban kerja meningkat, dikarenakan Puskesmas harus memberikan pelayanan tambahan seperti mencuci tangan dan cek suhu tubuh dahulu sebelum mendapatkan pelayanan.

Prinsip penyelenggaraan pelayanan kesehatan Puskesmas adalah kebutuhan dan tuntutan dari pengguna jasa, pelayanan kesehatan dimana pasien mengharapkan suatu penyelesaian dari masalah kesehatannya. Oleh karena itu Puskesmas harus memberikan pelayanan medis sebagai upaya pemulihan atau penyembuhan dan tindakan ringan yang memenuhi standar kualitas. Membangun citra Puskesmas adalah memperbaiki segi kualitas pelayanan sehingga akan tercipta kepuasan masyarakat terus untuk berinteraksi. Kepuasan

masyarakat dapat dilihat dari sikap kesukaan atau ketidaksukaannya terhadap pelayan yang dirasakan sesudah terjadinya pengguna jasa pelayanan Puskesmas.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga medis yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu mereka untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baiknya sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai/karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Ruang kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016).

Dalam pencapaian suatu kerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhi, diantaranya sarana dan prasarana. Lingkungan kerja yang baik sangat di pengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai. Berikut sarana dan prasarana UPT Puskesmas Bengkalis meliputi :

Tabel 1.3
Sarana dan Prasarana UPT Puskesmas Bengkalis Kecamatan Bengkalis

No	Sarana Dan Prasarana	Keterangan
1	Sistem ventilasi	Memadai
2	Sistem kelistrikan	Memadai
3	Sistem pencahayaan	Memadai
4	Sisten proteksi kebakaran	Memadai
5	Sistem Komunikasi	Memadai
6	Gas Medis	Memadai
7	Sistem sanitasi (air bersih, pembuangan	Memadai

	air kotor/limbah, pembuangan limbah padat)	
8	Sistem transportasi vertical (tangga)	Memadai
9	Aksesibilitas penyandang cacat	Memadai
10	Ambulans	Memadai

Sumber: Data UPT Puskesmas Bengkalis, 2020

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa dari sarana dan prasarana yang ada pada instansi ini rata-rata memadai, dengan ini maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk Adapun ruang puskesmas meliputi:

Tabel 1.4
Ruang Puskesmas di dalam UPT Puskesmas Bengkalis Kecamatan Bengkalis

No	Sarana Dan Prasarana	Keterangan
1	Ruang pendaftaran dan rekam medis	Memadai
2	Ruang pendaftaran dan rekam medis	Memadai
3	Ruang gawat darurat	Memadai
4	Ruang pengobatan umum	Memadai
5	Ruang kesehatan ibu dan KB	Memadai
6	Ruang anak & vaksinasi	Memadai
7	Ruang gigi & mulut	Memadai
8	Ruang Promosi kesehatan (konsultasi & konseling)	Memadai
9	Ruang farmasi (apotek, gudang obat dan penyimpanan vaksin)	Memadai
10	Ruang tindakan persalinan dan resusitasi bayi	Memadai
11	Laboratorium	Memadai
12	Ruang tunggu	Memadai
13	Ruang administrasi kantor	Memadai
14	Ruang kepala puskesmas	Memadai
15	Kantin Puskesmas	Memadai
16	Toilet	Memadai
17	Pakir kendaraan serta garasi untuk ambulans	Memadai

Sumber: Data UPT Puskesmas Bengkalis, 2020

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa tabel tersebut merupakan ruang puskesmas yang ada di UPT Puskesmas Bengkalis tidak memiliki ruang rawat inap dikarenakan kriteria Puskesmas rawat jalan, jika pasien mengalami penanganan yang serius akan mendapatkan rujukan dan tangani di rumah sakit.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga medis, tenaga medis akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan organisasi/instansi. Menurut Wibowo (2007:65) Lingkungan kerja internal adalah komponen-komponen yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan.

Mengenai lingkungan kerja yang ada di UPT Puskesmas Bengkalis yaitu masih ada beberapa ruangan seperti ruang tunggu, apotek yang belum mempunyai AC/pendingin ruangan, kurangnya cahaya matahari yang masuk dan masih terbatasnya alat-alat medis yang tersedia. Tenaga medis yang merasa tidak nyaman dalam bekerja merasa jenuh dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja tenaga medis.

Menurut Sugiyono (2000) Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi, misalnya para pasien, pihak ketiga, rekan kerja, masyarakat, pemerintah dan pihak dari luar.

Organisasi atau instansi seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan kerja internal, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan kerja eksternal terhadap kinerja tenaga medis yang berdampak pada

Puskesmas. kurangnya keharmonisan atau kedekatan secara personal dari pimpinan dengan pegawai Puskesmas sehingga hubungan hanya sebatas rekan kerja saja. Hal ini mengakibatkan kurang rasa akrab dan rasa mengayomi yang dirasakan baik pimpinan dan pegawai Puskesmas.

Dari paparan di atas diketahui bahwa permasalahan penurunan kinerja tenaga medis dan merupakan masalah yang sering dialami dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dari itu penulis mengangkat judul usulan penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada UPT Puskesmas Bengkalis”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan sebelumnya pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja tenaga medis UPT Pukesmas Bengkalis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen UPT Pukesmas Bengkalis dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja pada UPT Pukesmas Bengkalis. Serta khususnya bidang ilmu (MSDM, Operasional, Keuangan dan Pemasaran).

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian beban kerja, pengertian lingkungan kerja, kinerja tenaga medis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah beban kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya pada kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis.

BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Beban kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi dan volume kerja mungkin terlalu banyak. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Sumarso (2010) Beban kerja menurut Menpan dalam Linda (2015: 11) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu

tertentu. Sunarso (2010). Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerjaan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan, sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2006) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja.

Menurut Moekijat (2004) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu (beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang subjektif dan objektif. Beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja subjektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Robbins (2003:90) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi di definisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007: 160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011:85) secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal:

1. Beban kerja faktor eksternal:

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:

- a. Tugas (task) meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, sikap kerja, tata ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, tingkat kerja dan kesulitan kerja.

- b. Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara subjektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi : faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, (Tarwaka,2015).

2.1.3 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba, (2004: 4) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.4 Indikator Beban kerja

Menurut Achmad Syukriansyah Putra (2012: 22) indikator beban kerja meliputi:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baiknya sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Menurut George (2006) lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau perusahaan. Sedangkan menurut Soedarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau property perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari Nawawi, 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara, 2005).

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah dimana proses individu atau kelompok untuk menyetarakan tugas dan aktivitas kerjanya untuk menyelesaikan. Menurut Herman Sofyandi (2008:38) lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Menurut Robbins (2010) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi 2 yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sarana-sarana sebuah organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan maupun dari fasilitas yang ada pada perusahaan.

2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilau. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam

mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tidak lebih 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung didalam udara, bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor apabila kadaroksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur oleh gas atau bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utamanya adalah udara segar adanya tanaman sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan pada saat bekerja.

6. Getaran Mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air

condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mrnghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja prlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karna warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi atau tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat pada membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang dipedengarkan di tempat kerja akan mengganggu kosentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.2.3 Efek Lingkungan Kerja

Menurut Kurniawiddjaja (2012:24) jika tempat kerja aman dan sehat, setiap orang dapat melanjutkan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, kerusakan dan absen sakit tidak terhindarkan, mengakibatkan hilangnya pendapatan bagi pekerja dan tingkat kinerja berkurang bagi perusahaan. Sedangkan ruang kerja karyawan yang nyaman membuat mereka senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Manajemen perusahaan yang baik akan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mereka bisa bekerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indicator lingkungan kerja dapat dijelaskan menurut Anwar P. Mangkunegara (2005), yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, non fisik dan kondisi psikologis, yaitu:

1) Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

a. Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan.

b. Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Faktor Lingkungan Sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan. Status sosial ini adalah tingkat kewenangan dan kasta seseorang dalam perusahaan akan tetapi seseorang/ pegawai tersebut tidak menyalahgunakan status sosialnya di dalam perusahaan tersebut.

c. Faktor Hubungan Kerja dalam Perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antar karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dan dapat menghilangkan perselisihpahaman.

3) Kondisi Psikologis dari lingkungan kerja

a. Rasa Bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Rasa bosan dalam bekerja adalah hal yang wajar pada setiap orang akan tetapi rasa bosan itu bisa di ganti dengan lingkungan kerja yang memadai.

1) Keletihan Dalam Bekerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over* dan kecelakaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018: 83) kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Pandi Afandi (2018: 84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*achievement*). Hasil kerja atau proses yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat pegawainya, maka kinerja karyawan harus

dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Menurut Moeheriono, (2014: 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013: 548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.3.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Wirawan, 2010). Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola.

Pengukuran kinerja sering kali tidak mudah karena menghadapi berbagai masalah. Masalah yang dapat timbul dari pengukuran adalah terdapatnya banyak ukuran, pengukuran tidak ada hubungannya dengan strategi, pengukuran bersifat bias terhadap hasil dan memberitahu bagaimana hasil dicapai, dan bagaimana sampai kesana, sistem reward tidak sejajar dengan ukuran kinerja dan pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasar tim.

Tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Sofyandi (2008), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi yang memuaskan pada organisasi.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Dalam persaingan global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.

- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecahan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disiplin pegawai.

2.3.4 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja menurut (Wibowo, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran

Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan.

2. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanannya kepada setiap pekerja, manajer, dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

3. Tanggung Jawab

Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaharui.

4. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki dan selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan yang lebih rendah, seperti divisi, departemen tim dan karyawan.

2.3.5 Kesalahan Penilaian kinerja

Dalam penerapan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, sering terjadi beberapa kesalahan penilaian yang didapati. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesalahan penilaian tersebut antara lain:

1. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menjauhi penggunaan standard harapan bervariasi dan berbeda terhadap karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang seharusnya sama, dan pastinya akan membangkitkan emosional para karyawan. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penelitian.

2. Efek Resesi

Kesalahan penilaian yang terjadi ketika penilaian akan memberikan bobot yang lebih besar atau lebih mundur dari biasanya untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

3. Kesalahan Cenderung Memusat, kesalahan Kelonggaran, dan Kekakuan

Kesalahan kecenderungan yang memusat dalam memberikan nilai kepada seluruh karyawan pada sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran yaitu terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan itu terjadi ketika seorang manajer menggunakan hanya bagian yang lebih turun atau rendah pada suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

4. Bias dari Penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai suatu prasangka dari si penilai mempunyai penilaian yang salah dan kesalahan tersebut konsisten yang harus dirubah, akan tetapi penilaian tersebut kurang berarti terhadap pimpinan perusahaan.

5. Efek Halo

Terjadi ketika seseorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item dan input yang penting karena satu karakteristik saja tidak lebih dari satu.

6. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang dan para karyawan secara relative terhadap orang lain, dan bukannya dibandingkan pada suatu standar kinerja yang jelas.

2.3.6 Tujuan Manajemen Kinerja

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari para pekerja, perusahaan membentuk manajemen kinerja professional untuk mengelolanya. Ada beberapa

tujuan yang di harapkan guna tercapainya tujuan manajemen kinerja menurut Williams 1998; Armstorng & Baron, 2005 dan Wibisono, 2006) :

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.
6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
8. Asas dari penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
9. Memberi kesempatan imdividu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.

10. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
11. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
12. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
13. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.3.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

- 1) Kompetensi Individu Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

- a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

- b) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang,

akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- 2) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.

- 3) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan.

Menurut Pandi Afandi (2018:86) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu tingkat energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.3.8 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.

2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Uswatun Khalifah (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Kota Baru Indragiri Hilir.	Metode regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,4%.
TheresiaRetno Puspa Henani (2018)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (pesero) Cabang Wonosobo.	Deskriptif dan Regresi Sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

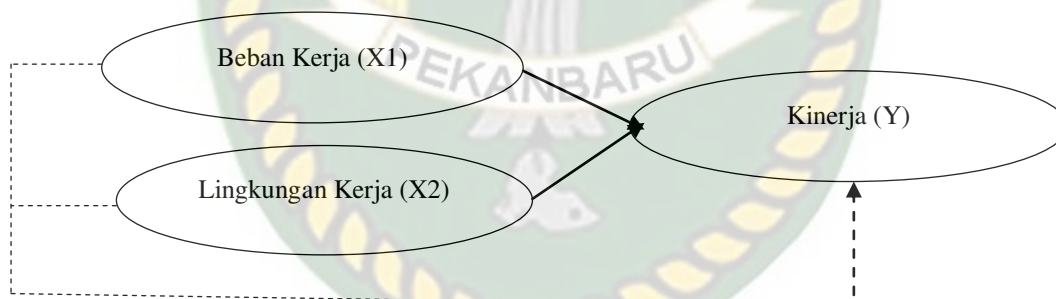
			karyawan sebesar 53,2%.
Dani Praditya Setiawan (2016)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jawa Cermelang Klaten Jawa Tengah.	Deskriptif dan Regresi Sederhana.	Pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,49%.

Sumber: Penelitian Terdahulu (2020)

2.5 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sedarmayanti (2010) dan Sunyoto (2010)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis Kecamatan Bengkalis

2. Lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis Kecamatan Bengkali
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap pada UPT Puskesmas Bengkalis Kecamatan Bengkalis



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di UPT Puskesmas Bengkalis, yang terletak di jalan Kelapapati Darat desa Damon Kabupaten Bengkalis.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X_1 (Beban Kerja), X_2 (Lingkungan Kerja).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan seberapa jauh dan seberapa maksimalnya karyawan tersebut selama bekerja pada perusahaan. Untuk melihat operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunnyoto, 2012)	Target yang harus dicapai	<ul style="list-style-type: none"> Target kerja Pencapaian target sesuai kebijakan 	Ordinal
	Kondisi Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi kerja Suasana kerja yang efektif 	Ordinal
	Standar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tugas yang lebih Beban kerja dari perusahaan 	Ordinal
Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayati 2017)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> Kerapian Ruang Kerja Fasilitas Kerja 	Ordinal
	Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> Keharmonisan dan sejahtera. Memahami situasi dan kondisi Lingkungan yang tidak membosankan Istirahat dalam bekerja 	Ordinal
Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan (Anwar Prabu Mangkunegara ;2009)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Ketelitian dalam bekerja Ketepatan dalam bekerja Kerapian dalam bekerja Tanggung jawab dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan kerja Kemampuan mencapai target kerja Jumlah pekerjaan melebihi target 	Ordinal

Sumber: Pengolahan Data, 2020

3.3 Populasi Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Suharsimi, 2002: 108). Populasi dalam penelitian ini mencakup tenaga medis yang ada di UPT Puskesmas Bengkalis yaitu sebanyak 65 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Margono (2010:121), menyatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Sampling Sensus*. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Sensus*, dikatakan *Sampling Sensus* yaitu pengambilan anggota sampel berdasarkan tujuan dan penelitian peneliti yaitu dari seluruh populasi tenaga medis yang ada sebanyak 65 orang disebarkan kuesioner ternyata yang kembali 59 orang, maka sampel menjadi 59 orang tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian.

Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang dilihat. Bagaimana pun, untuk memperoleh data primer akan menghabiskan data yang relatif lebih banyak dan menyita waktu yang relatif lama.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi.

Jika informasi telah ada, pengeluaran uang dan pengorbanan waktu dapat dihindari dengan menggunakan data sekunder. Manfaat lain dari data sekunder adalah bahwa seorang peneliti mampu memperoleh informasi lain selain informasi utama.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan kepada responden peneliti pada tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis.

2. Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak pimpinan atau mewakili pada UPT Puskesmas Bengkalis untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan peneliti.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum Ghazali (2011: 19). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesiner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012: 131).

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran

terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 26 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probabilityplot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

4. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi

yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Variabel Beban

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

e = Error distriances

c. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar

daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

d. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Berdirinya Puskesmas Bengkalis

Sarana kesehatan ini diawali dengan dibangunnya Pustu Damon didekat kecamatan Bengkalis pada tahun 1991 yang beranggotakan 6 orang petugas kesehatan. Pada tahun 2001 menjadi puskesmas UPT Kecamatan Bengkalis yang dikepalai oleh H. Idrus Anshari, kepemimpinan selanjutnya di pegang oleh Gema Karo. Tahun 2003 sampai tahun 2008 dipimpin oleh Dr. Syaiful Siregar. Pada bulan januari tahun 2009 nama puskesmas Bengkalis berubah menjadi UPTD kesehatan Puskesmas Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis yang dikepalai Tuana Yoseph.

4.2 Visi dan Misi Puskesmas Bengkalis

Visi:

Terwujudnya pelayanan kesehatan yang bermutu, aman, memuaskan dan professional menuju kecamatan bengkalis 2022

Misi :

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu, aman dan professional
2. Mendorong peran serta masyarakat dalam peningkatan derajat kesehatan

3. Meningkatkan kapasitas, kapabilitas, dan profesionalisme sumber daya manusia (SDM) puskesmas
4. Mendorong kemandirian masyarakat untuk berperan aktif dalam program BPJS kesehatan

Motto:

Bekerja dengan CEPAT (Ceria, Pasti, Tuntas) dengan pelayanan beradab (akuntabel, dedikasi, aseptabel dan branded)

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: Data UPT Puskesmas Bengkalis, 2019

4.4 Tugas dan Wewenang Puskesmas Kecamatan Bengkalis

Dalam keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 128 Menkes Sk II/2004 tentang Kebijakan Dasar Pusat Kesehatan Masyarakat dinyatakan bahwa fungsi puskesmas adalah:

- 1) Pusat penggerak pembangunan berwawasan kesehatan
- 2) Pusat pemberdayaan masyarakat
- 3) Pusat pelayanan kesehatan strata pertama
 - a. Pelayanan kesehatan perorangan
 - b. Pelayanan kesehatan masyarakat

Dalam peraturan Bupati tentang pembentukan Organisasi dan tata kerja Unit Pelaksanaan Teknis Puskesmas Bengkalis disebutkan bahwa Puskesmas mempunyai tugas pokok pelayanan, pembinaan, dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, puskesmas mempunyai fungsi:

1. Pelayanan upaya kesehatan meliputi kesejahteraan ibu dan anak, KB, perbaikan gizi, perawatan kesehatan, pencegahan, pemberantasan penyakit, imunisasi, pembinaan kesehatan lingkungan, PKM, Usaha Kesehatan Sekolah, Olahraga, pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut, laboratorium sederhana, upaya kesehatan kerja serta usia lanjut, upaya kesehatan jiwa, mata, khusus lainnya dan pencatatan serta laporannya.
2. Pembinaan upaya kesehatan, peran serta masyarakat, koordinasi semua upaya kesehatan sarana pelayanan kesehatan, pelaksanaan rujukan medic,

pembentukan sarana dan pembinaan teknis kepada puskesmas pembantu, poliklinik kesehatan desa, unit pelayanan kesehatan swasta serta kader pembangunan kesehatan

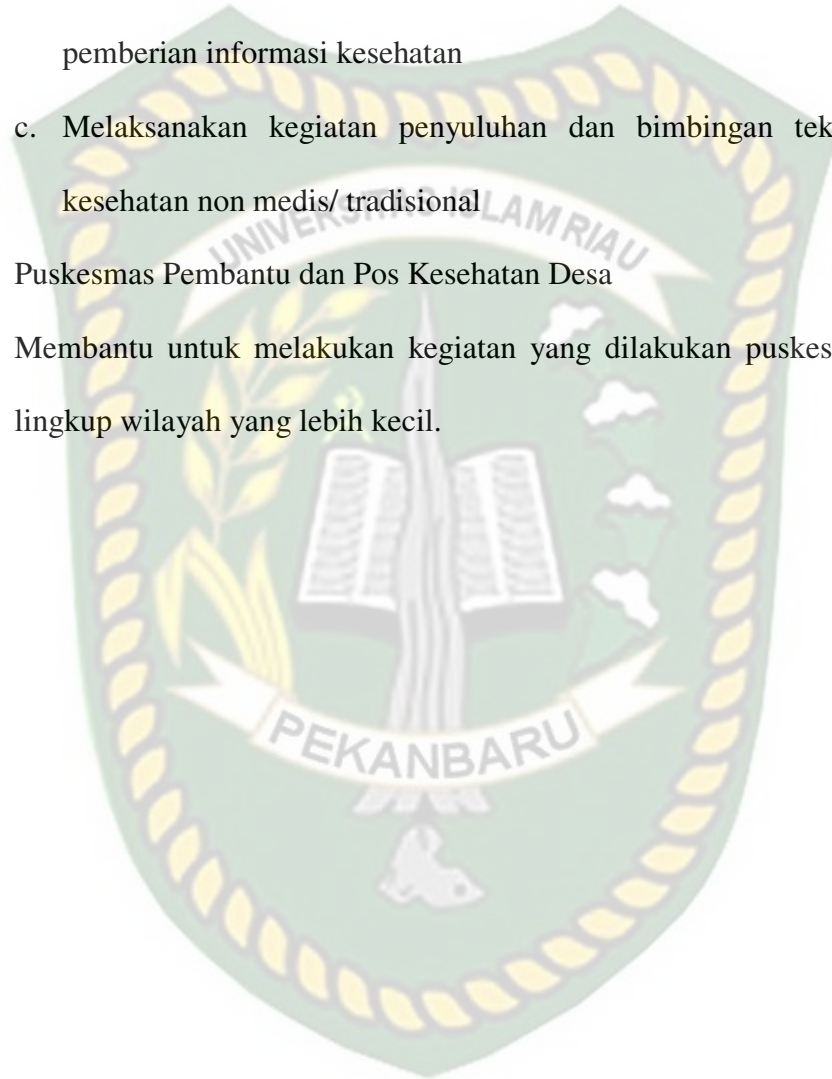
3. Pengembangan upaya kesehatan dalam hal pengembangan kader pembangunan bidang kesehatan di wilayah, pengembangan kegiatan swadaya masyarakat.

Penjabaran tugas pokok pada masing-masing unit adalah sebagai berikut:

1. Kepala Puskesmas
 - a. Memberikan pelayanan, pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan secara paripurna kepada masyarakat di wilayah kerja.
 - b. Melaksanakan pelayanan upaya kesehatan meliputi kesejahteraan ibu dan anak, KB, Perbaikan gisi, perawatan kesehatan masyarakat
2. Sub Bagian Tata Usaha
 - a. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian
 - b. Melaksanakan penatausahaan keuangan dan akuntansi puskesmas
 - c. Melaksanakan pengelolaan surat-surat dan hubungan masyarakat
 - d. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai dengan perintah atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
3. Pelaksana Urusann Pengendalian Masalah Kesehatan
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
 - b. Melaksanakan kegiatan pembinaan teknis yang meliputi segala penyehatan lingkungan

- c. Melaksanakan kegiatan pembinaan yang meliputi segala usaha pelayanan dan usaha pencegahan pemberantasan penyakit termasuk imunisasi.
 - d. Melaksanakan kegiatan pengawasan, perkembangan dan pemakaian alat-alat kesehatan dan obat-obatan
4. Pelaksanaan Urusan Pelayanan Kesehatan Masyarakat
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
 - b. Melaksanakan kegiatan pembinaan teknis yang meliputi segala usaha pelayanan ibu dan anak dan keluarga berencana serta lansia
 - c. Melaksanakan kegiatan pembinaan yang meliputi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan masalah gizi dalam masyarakat.
 5. Pelaksana Urusan Jaminan dan Sarana Kesehatan
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
 - b. Melaksanakan kegiatan pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut
 - c. Melaksanakan koordinasi kegiatan atas semua kebutuhan pelayanan medis
 6. Pelaksana Urusan Pengembangan SDM Kesehatan
 - a. Melaksanakan kegiatan dan usaha untuk menyelenggarakan tugas dan kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

- b. Melaksanakan kegiatan kesehatan lingkungan, usaha kesehatan sekolah dan olahraga, penyuluhan kesehatan masyarakat serta perawatan kesehatan yang meliputi segala usaha dan kegiatan pemberian informasi kesehatan
 - c. Melaksanakan kegiatan penyuluhan dan bimbingan teknis tenaga kesehatan non medis/ tradisional
7. Puskesmas Pembantu dan Pos Kesehatan Desa
- Membantu untuk melakukan kegiatan yang dilakukan puskesmas dalam lingkup wilayah yang lebih kecil.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang menunjukkan bahwa dari identitas tersebut, peneliti dapat melihat sejauh manakah identitas tersebut yang bekerja pada UPT Puskesmas Bengkalis tersebut. Adapun identitas responden yang dinilai adalah: Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Usia Responden

Usia merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan oleh karyawan atau tenaga medis yang bekerja pada Puskesmas Bengkalis ini, dengan melihat usia responden maka secara tidak langsung akan mendapatkan penilaian yang baik dalam segi usia dan melihat bagaimana kinerja tenaga medis tersebut. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20- 25 Tahun	20	33,8
2	26- 30 Tahun	24	40,6
3	31- 40 Tahun	12	20,3
4	41- 50 Tahun	3	5
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa

responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 20 orang atau 33,8%. Responden yang berusia 26- 30 tahun berjumlah 24 orang atau 40,6%. Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang atau 20,3%. Dan responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 5%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Puskesmas Bengkalis ini ialah berusia 26- 30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis ini bekerja pada usia muda agar mampu menangani setiap pasien dan mampu merawat pasien dengan baik.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang dinilai dan ditunjukkan untuk melihat sejauh mana tenaga medis yang bekerja pada puskesmas Bengkalis ini, karena dengan menilai jenis kelamin responden maka peneliti dapat menyimpulkan sejauh mana penelitian ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	40	67,7
2	Laki-laki	19	32,2
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang atau 67,7%. Dan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang atau 32,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Puskesmas Bengkalis ini ialah perempuan, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis lebih banyak dibutuhkan perempuan dibanding laki-laki karena perempuan lebih mampu merawat dan menangani setiap pasien yang ada di Puskesmas Bengkalis ini.

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden merupakan penilaian dari peneliti yang dinilai secara langsung dan kebutuhan peneliti untuk melihat seberapa lama tenaga medis bekerja pada Puskesmas Bengkalis ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 Bulan	5	8,4
2	1-3 Tahun	21	35,5
3	3- 5 Tahun	29	49
4	5- 10 Tahun	4	6,7
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 5 orang atau 8,4%. Responden yang bermasa kerja 1-3 tahun berjumlah 21 orang atau 35,5%. Responden yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 29 orang atau 49%. Dan responden yang bermasa kerja 5-10 tahun berjumlah 4 orang atau 6,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah bekerja selama 3-5 tahun, hal ini dikarenakan bahwa banyak tenaga medis yang bertahan bekerja pada Puskesmas Bengkalis ini.

5.1.4 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan standar ukur dari karyawan atau tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan dinilai dapat mampu menguasai pekerjaannya dengan baik dan benar, karena dengan memiliki pendidikan yang baik maka instansi akan mampu memperkerjakannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/ SMK	18	30,5
4	D3	27	45,7
5	S1	10	16,9
6	Pascasarjana	4	6,7
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan responden berpendidikan SMA/SMK berjumlah 18 orang atau 30,5%. Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 27 orang atau 45,7%. Responden yang berpendidikan S1 berjumlah 10 orang atau 16,9%. Dan responden yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 4 orang atau 6,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada Puskesmas Bengkalis ini ialah berpendidikan D3, minimal perawat atau tenaga

media pada puskesmas harus memiliki ilmu dalam keperawatan, kedokteran agar mampu merawat pasien.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 65 - 2 = 63$ ialah 0,244. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Rhitung	rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,877	0,244	Valid
	0,817	0,244	Valid
	0,912	0,244	Valid
	0,869	0,244	Valid
	0,869	0,244	Valid
	0,953	0,244	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,926	0,244	Valid
	0,914	0,244	Valid

	0,922	0,244	Valid
	0,898	0,244	Valid
	0,823	0,244	Valid
	0,924	0,244	Valid
Kinerja (Y)	0,937	0,244	Valid
	0,909	0,244	Valid
	0,963	0,244	Valid
	0,964	0,244	Valid
	0,903	0,244	Valid
	0,945	0,244	Valid
	0,959	0,244	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,244. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 6 indikator variabel beban kerja, 6 indikator variabel lingkungan kerja dan 7 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable

atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	6	0,945	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,950	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	7	0,977	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas beban kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,945 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,950 > 0,60$) dan variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,977 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1) Tenaga Medis Pada UPT

Puskesmas Bengkalis

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi dan volume kerja mungkin terlalu banyak. Beban kerja adalah sekumpulan

atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Beban kerja yang banyak akan memberikan anggota karyawan dapat tidak efektif dalam bekerja. Untuk menjelaskan beban kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tenaga Medis Memiliki Target Kerja Yang Ditetapkan Oleh Puskesmas Dengan Baik

Target kerja yang diatur adalah salah satu kebijakan dari perusahaan yang diharapkan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tidak memiliki kemunduran target atau tugas yang belum sejalan dengan keinginan target tersebut. Dengan adanya target tersebut maka akan dapat di perhatikan lebih dalam dan menunjukkan bahwa pekerjaan yang bertarget akan meningkatkan kinerja tenaga medis dengan baik. Untuk melihat tanggapan responden mengenai tenaga medis memiliki target kerja yang diatur oleh instansi dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Memiliki Target Kerja Yang Ditetapkan Oleh Puskesmas Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	25,4
2	Setuju	24	40,6
3	Cukup Setuju	16	27
4	Tidak Setuju	4	6,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis memiliki target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas dengan baik yang

berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 25,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 40,6%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 27%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa Puskesmas memberikan target kerja yang dapat memberikan tenaga medis dapat bekerja lebih baik lagi dan membantu dalam penyelesaian tugas dari pihak puskesmas tersebut.

2. Puskesmas Memberikan Tekanan Kepada Tenaga Medis Untuk Menyelesaikan Target Pekerjaan

Mampu menyelesaikan target yang diselesaikan dengan baik dan berjalan dengan efektif oleh karyawan setiap apa yang diberikan oleh perusahaan adalah salah satu keinginan dan kebijakan dari instansi tersebut. Dengan adanya beban kerja mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan target biasanya akan mengurangi dan menurunkan kinerja tenaga medis itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai puskesmas memberikan tekanan kepada tenaga medis untuk menyelesaikan target sesuai kebijakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Puskesmas Memberikan Tekanan
Kepada Tenaga Medis Untuk Menyelesaikan Target Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	42,3
2	Setuju	10	16,9
3	Cukup Setuju	13	22
4	Tidak Setuju	11	18,6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai puskesmas memberikan tekanan kepada tenaga medis untuk menyelesaikan target pekerjaan yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 42,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 16,9%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 22%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 18,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis diberikan tekanan dalam bekerja karena dalam instansi rumah sakit dan puskesmas memiliki banyak tekanan salah satunya ialah tekanan untuk menuntaskan permasalahan dari penyakit pasien yang berobat di puskesmas ini.

3. Tenaga Medis Memiliki Kondisi Kerja Sesuai Dengan Kebutuhan Puskesmas

Kondisi kerja merupakan salah satu kebutuhan dari karyawan yang memiliki keinginan yang baik dan stimulus yang dapat merangsang hasil kerja

karyawan kearah tujuan yang tepat. Dengan memiliki kondisi kerja secara efektif juga dapat memberikan kemudahan bagi tenaga medis dalam bekerja. Kondisi kerja karyawan yang baik juga akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Memiliki Kondisi Kerja Sesuai Dengan Kebutuhan Puskesmas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	38,9
2	Setuju	15	25,4
3	Cukup Setuju	13	22
4	Tidak Setuju	6	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 38,9%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 25,4%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 22%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa kondisi kerja karyawan

selalu sesuai dengan kebutuhan instansi dan perawat ataupun tenaga medis bekerja berdasarkan kebijakan dari instansi puskesmas

4. Suasana Kerja Yang Ada Di Puskesmas Bengkalis Selalu Efektif Dan Memadai

Suasana kerja yang memadai dan memberikan kemudahan bagi karyawan juga akan menambah kesan dan mengurangi beban kerja karyawan tersebut. suasana kerja adalah suatu hal yang dapat dilihat dari situasi dan keadaan pada tempat kerja dimana seseorang bekerja, baik itu didalam ruangan lebih utama dengan diluar lingkungan. Suasana yang efektif dapat mengurangi beban kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai suasana kerja yang ada di puskesmas Bengkalis selalu efektif dan memadai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Suasana Kerja Yang Ada Di Puskesmas Bengkalis Selalu Efektif Dan Memadai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	10
2	Setuju	16	27
3	Cukup Setuju	29	49
4	Tidak Setuju	8	13,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai suasana kerja yang ada di Puskesmas Bengkalis selalu efektif dan memadai yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 10%. Responden yang

menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 27%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 29 orang atau 49%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 13,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa suasana kerja yang ada di puskesmas bengkalis ini sangat ricuh dan memiliki kesibukan yang dapat mempengaruhi beban kerja karyawan, sehingga suasana puskesmas masih dikatakan kurang efektif.

5. Puskesmas Selalu Memberikan Tugas Yang Lebih Untuk Tenaga Medis Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Tugas yang lebih yang diberikan untuk seseorang karyawan adalah kesulitan karyawan dalam bekerja karena dengan tugas yang lebih tersebut maka akan menyebabkan kelelahan dalam bekerja. Dengan menerima dan memberikan waktu luang yang efektif maka akan membutuhkan semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Karena dengan waktu kerja yang efektif dan memadai maka karyawan tidak merasa terburu-buru dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai puskesmas selalu memberikan tugas yang lebih untuk tenaga medis dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Puskesmas Selalu Memberikan Tugas Yang Lebih Untuk Tenaga Medis Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	20,3
2	Setuju	23	38,9
3	Cukup Setuju	19	32,2
4	Tidak Setuju	5	8,4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai puskesmas selalu memberikan tugas yang lebih untuk tenaga medis dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 20,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 38,9%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 32,2%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 8,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis selalu mendapatkan tugas yang berlebih dalam menyelesaikan tugas, karena setiap bekerja tenaga medis selalu menerima pasien yang lebih setiap harinya.

6. Tenaga Medis Selalu Menerima Beban Kerja Yang Standar Dari Puskesmas Bengkalis

Penerimaan terhadap beban kerja yang standar dari instansi maka akan mempermudah karyawan dalam bekerja, karena dengan pekerjaan yang sudah distandarisasi maka akan memberikan dan mengurangi beban kerja dari karyawan

itu sendiri, dengan beban kerja yang berlebih pun akan mengurangi hasil kerja karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis selalu menerima beban kerja yang standar dari puskesmas Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Selalu Menerima Beban Kerja Yang Standar Dari Puskesmas Bengkalis

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	25,4
2	Setuju	28	47,4
3	Cukup Setuju	14	23,7
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis selalu menerima beban kerja yang standar dari puskesmas Bengkalis yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 25,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 47,4%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 23,7%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan beban kerja yang diterima tenaga medis sesuai dengan standar dan kebijakan dari Puskesmas, karena dengan beban tersebut maka tenaga medis mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Tabel 5.13
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Beban Kerja (X1) Pada UPT Puskesmas Bengkalis

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
	1	2	3	4	5	
Target Yang Harus Dicapai						
Tenaga medis memiliki target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas dengan baik	15	24	16	4	0	127
Bobot Nilai	15	48	48	16	0	
Puskesmas memberikan tekanan kepada tenaga medis untuk menyelesaikan target pekerjaan	25	10	13	11	0	128
Bobot Nilai	25	20	39	44	0	
Kondisi Pekerjaan						
Tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas	23	15	13	6	0	116
Bobot Nilai	23	30	39	24	0	
Suasana kerja yang ada di puskesmas Bengkalis selalu efektif dan memadai	6	16	29	8	0	157
Bobot Nilai	6	32	87	32	0	
Standar Pekerjaan						
Puskesmas selalu memberikan tugas yang lebih untuk tenaga medis dalam menyelesaikan pekerjaan	12	23	19	5	0	135
Bobot Nilai	12	46	57	20	0	
Tenaga medis selalu menerima beban kerja yang standar dari Puskesmas Bengkalis	15	28	14	2	0	121
Bobor Nilai	15	56	42	8	0	
Total Skor						784

Skor Tertinggi	157
Skor Terendah	116
Kriteria Penilaian	Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Suasana kerja yang ada di puskesmas Bengkalis selalu efektif dan memadai dengan skor sebanyak 157. Dan yang paling rendah berada pada indicator Tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas dengan skor sebanyak 116.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$6 \times 5 \times 59 = 1.770$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$6 \times 1 \times 59 = 354$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.770 - 354}{5}$$

$$:$$

$$: 312$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.770 - 1.458$$

$$\text{Baik} = 1.458 - 1.146$$

$$\text{Cukup Baik} = 1.146 - 834$$

Tidak Baik = 834- 522

Sangat Tidak Baik = 522- 210

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis adalah sebesar 784 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 834- 522 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kondisi pekerjaan tenaga medis memiliki beban kerja yang tinggi dan tekanan kepada tenaga medis untuk menyelesaikan target pekerjaan, tenaga medis selalu menerima beban kerja yang diberikan oleh instansi dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi maka akan menjadikan kinerja yang rendah.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis

Lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau property perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Untuk menjelaskan lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Ruang Kerja Puskesmas Bengkalis Selalu Rapi Dan Bersih

Ruang kerja yang rapi dan bersih akan selalu memberikan kenyamanan kepada karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Namun dengan pekerjaan yang banyak dan menumpuk akan meningkatkan suasana yang gerah, tetapi jika memiliki ruang kerja yang rapi akan sangat memberikan lingkungan kerja yang baik. Tanpa lingkungan kerja yang rapi dan bersih karyawan pasti merasa kurang nyaman dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ruang kerja Puskesmas Bengkalis selalu rapi dan bersih dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Puskesmas Bengkalis
Selalu Rapi dan Bersih

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	22
2	Setuju	34	57,6
3	Cukup Setuju	12	20,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ruang kerja Puskesmas Bengkalis selalu rapi dan bersih yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 22%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 57,6%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 20,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa ruang meja dan ruang administrasi atau ruang apoteker dari puskesmas ini selalu rapi dan bersih, agar pasien yang datang kepuskesmas ini merasa nyaman dan sembuh dari penyakit karena ruang yang bersih.

2. Fasilitas Yang Ada Di Puskesmas Bengkalis Sesuai Dengan Kebutuhan Tenaga Medis

Fasilitas adalah segala kebutuhan dan suatu hal yang penting dalam melakukan pekerjaan karena dengan adanya fasilitas baik sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan kemudahan dalam bekerja. Dengan banyaknya fasilitas dan kecukupan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai fasilitas yang ada di Puskesmas Bengkalis sesuai dengan kebutuhan tenaga medis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang ada Di Puskesmas Bengkalis Sesuai Dengan Kebutuhan Tenaga Medis

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	20,3
2	Setuju	7	11,8
3	Cukup Setuju	13	22
4	Tidak Setuju	26	44
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai fasilitas yang ada di Puskesmas Bengkalis sesuai dengan kebutuhan tenaga medis yang

berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 20,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 11,8%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 22%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 26 orang atau 44%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah tidak setuju, hal ini dikarenakan bahwa peralatan dan fasilitas yang digunakan tenaga medis masih kurang memadai dan masih banyak yang harus di benahi, sehingga pasien yang memiliki penyakit dalam akan dirujuk dirumah sakit Kota Bengkalis.

3. Tenaga Medis Selalu Memiliki Keharmonisan Dan Sejahtera Selama Bekerja

Dengan memiliki keharmonisan dalam suatu lingkungan kerja akan memberikan kenyamanan antar tenaga medis dalam bekerja karena dengan memiliki keharmonisan tersebut akan memanfaatkan bentuk pemberian keharmonisan yang dilakukan oleh seluruh karyawan. Jika lingkungan didalam perusahaan itu harmonis maka akan memberikan kemudahan untuk karyawan untuk bekerja dengan hati yang nyaman dan tentram. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis selalu memiliki keharmonisan dan sejahtera selama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Selalu Memiliki
Keharmonisan Dan Sejahtera Selama Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	44
2	Setuju	18	30,5
3	Cukup Setuju	15	25,4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis selalu memiliki keharmonisan selama bekerja yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 44%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 30,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 25,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar tenaga medis selalu bekerja dengan baik karena hubungan kerjanya sangat harmonis dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Antar Tenaga Medis Selalu Memahami Situasi Dan Kondisi Dalam Bekerja

Memahami situasi dan kondisi dalam pekerjaan merupakan salah satu bentuk dan kejelasan yang baik dalam melaksanakan kerja dengan efektif dan efisien. Namun dalam hal ini akan menjadi kan prinsip yang sejalan dengan visi

perusahaan untuk saling menjaga dan memiliki situasi yang dapat dipahami dengan baik. Sehingga dalam bekerja tenaga medis akan mampu menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar tenaga medis selalu memahami situasi dan kondisi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Antar Tenaga Medis Selalu Memahami Situasi Dan Kondisi Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	47,4
2	Setuju	15	25,4
3	Cukup Setuju	9	15,2
4	Tidak Setuju	7	11,8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar tenaga medis selalu memahami situasi dan kondisi dalam bekerja yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 47,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 25,4%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 15,2%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang atau 11,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis Puskesmas Bengkalis memiliki keterikatan yang kuat sehingga mereka memahami situasi dan kondisi antar tenaga medis yang lain dengan baik.

5. Lingkungan Puskesmas Bengkalis Terlihat Tidak Membosankan

Lingkungan merupakan salah satu hal yang dinilai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan lingkungan yang jelas dan lingkungan yang utuh kan memberikan kenyamanan dan mengurangi tingkat kebosanan karyawan dalam bekerja. Dalam lingkungan yang nyaman dan tidak membosankan salah satunya ialah memberikan situasi kerja yang menarik dan memikat jiwa karyawan untuk semangat dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan Puskesmas Bengkalis terlihat tidak membosankan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Puskesmas Bengkalis Terlihat Tidak Membosankan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	42,3
2	Setuju	23	38,9
3	Cukup Setuju	11	18,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan Puskesmas Bengkalis terlihat tidak membosankan yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 42,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 38,9%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 18,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan sekitar puskesmas sangat baik dan tidak pernah merasa bosan dalam bekerja, karena anggota tenaga medis sangat aktif dan ramah dalam bekerja.

6. Puskesmas Bengkalis Memberikan Tenaga Medis Untuk Istirahat Dalam Bekerja

Istirahat dalam bekerja merupakan salah satu bentuk perusahaan dalam mempertimbangkan tenaga medis agar tidak terjadinya turn over karyawan dan stress kerja pada karyawan itu sendiri. Untuk melakukan hal ini agak tidak terjadi kebosanan kerja tenaga medis maka memberikan istirahat kerja untuk tenaga medis adalah salah satunya adalah memberikan istirahat kepada karyawan dengan efektif sehingga tenaga medis puas dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Puskesmas Bengkalis memberikan tenaga medis istirahat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Puskesmas Bengkalis Memberikan Tenaga Medis Untuk Istirahat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	54,2
2	Setuju	19	32,2
3	Cukup Setuju	8	13,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai Puskesmas Bengkalis memberikan tenaga medis untuk istirahat dalam bekerja

yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 54,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 32,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 13,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis pada puskesmas ini diberikan istirahat dalam bekerja, dan memiliki konsep kerja shift-shifan antar tenaga medis lainnya, sehingga dalam bekerja puskesmas ini memiliki tenaga medis yang efektif untuk membantu pasien.

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Pada UPT Puskesmas Bengkalis

Variabel Lingkungan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Lingkungan Fisik						
Ruang kerja Puskesmas Bengkalis selalu rapi dan bersih	13	34	12	0	0	237
Bobot Nilai	65	136	36	0	0	
Fasilitas yang ada di Puskesmas Bengkalis sesuai dengan kebutuhan tenaga medis	12	7	13	26	0	179
Bobot Nilai	60	28	39	52	0	
Lingkungan Non Fisik						
Tenaga medis selalu memiliki keharmonisan dan sejahtera selama bekerja	26	18	15	0	0	247
Bobot Nilai	130	72	45	0	0	
Antar tenaga medis selalu memahami situasi dan kondisi dalam bekerja	28	15	9	7	0	241

Bobot Nilai	140	60	27	14	0	
Lingkungan Puskesmas Bengkalis tidak membosankan	25	23	11	0	0	250
Bobot Nilai	125	92	33	0	0	
Puskesmas Bengkalis memberikan tenaga medis untuk istirahat dalam bekerja	32	19	8	0	0	260
Bobot Nilai	160	76	24	0	0	
Total Skor						1.414
Skor Tertinggi						260
Skor Terendah						179
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Puskesmas Bengkalis memberikan tenaga medis untuk istirahat dalam bekerja dengan skor sebanyak 260. Dan yang paling rendah berada pada indicator Fasilitas yang ada di Puskesmas Bengkalis sesuai dengan kebutuhan tenaga medis dengan skor sebanyak 179.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 5 \times 59 = 1.770$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$6 \times 1 \times 59 = 354$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.770 - 354}{5}$$

$$: 283$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.770- 1.487

Baik = 1.487- 1.204

Cukup Baik = 1.204- 921

Tidak Baik = 921- 638

Sangat Tidak Baik = 638- 355

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel lingkungan kerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis adalah sebesar 1.414. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.487- 1.204 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja pada UPT Puskesmas ini memiliki ruang kerja yang rapi dan bersih serta memiliki situasi antar tenaga medis yang nyaman dan memberikan keharmonisan antar tenaga medis sehingga dapat mempengaruhi kinerja tenaga medis dalam bekerja.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y) Tenaga Medis Pada UPT Puskesmas Bengkalis

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk menjelaskan kinerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Selalu Teliti Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah sebuah kualitas kerja yang baik dan efektif sehingga dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka akan mempermudah karyawan dalam memperdalam kemampuan karyawan untuk fokus dalam bekerja dengan baik. Dengan pekerjaan yang teliti maka akan mempermudah karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Selalu Teliti Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	55,9
2	Setuju	10	16,9
3	Cukup Setuju	12	20,3
4	Tidak Setuju	4	6,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat

setuju berjumlah 33 orang atau 55,9%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 16,9%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 20,3%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 6,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis pada puskesmas ini selalu teliti dan mampu bekerja dengan kefokusannya yang baik dan mengarah pada tujuan dari puskesmas itu sendiri.

2. Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Selalu Efektif Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja dengan baik dan efektif dan dalam memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerja tenaga medis itu dalam bekerja. Dengan tepat dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dengan efektif maka akan memberikan karyawan yang baik dan sejalan dengan tujuan puskesmas itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis puskesmas Bengkalis selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Selalu Efektif Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	44
2	Setuju	21	35,5
3	Cukup Setuju	12	20,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu efektif dalam bekerja yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 44%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 35,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 20,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis memiliki kemampuannya dalam bekerja sehingga dalam pekerjaannya mampu menangani pasien yang banyak dan mendapatkan hasil yang lebih baik.

3. Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Selalu Rapi Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu upaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dengan rapi dan menjaga kualitas kerjanya yang sesuai dan sejalan dengan kebutuhan karyawan. Namun dalam kerapian dalam bekerja adalah upaya dari karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik. Namun jika tenaga medis yang kurang rapi dalam bekerja akan mempersulitkan dirinya untuk meningkatkan hasil kerjanya yang kurang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas bengkalis selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis
Selalu Rapi Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	32,2
2	Setuju	32	54,2
3	Cukup Setuju	8	13,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu rapi dalam bekerja yang berjumlah 55 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 32,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 54,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 13,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis diharapkan untuk rapi dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, misalnya memasang infus, memberikan arahan kepada pasien.

4. Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Mampu Mempertanggung Jawabkan Pekerjaannya

Pertanggung jawaban kerja adalah suatu kebijakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengambil resiko setiap pekerjaannya dengan baik dan mempermudah tenaga medis dalam menyeimbangkan konsep kerja dengan kebijakan puskesmas itu sendiri. Dengan mempertanggungjawabkan pekerjaan

yang selesai dan tuntas akan menyeimbangkan kebutuhan dari puskesmas itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Mampu Mempertanggungjawabkan Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	47,4
2	Setuju	21	35,5
3	Cukup Setuju	10	16,9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 47,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 35,5%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 16,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis jika memiliki sebuah kesalahan baik itu kecil maupun besar, maka diharuskan untuk mempertanggungjawabkannya dan menyelesaikannya dengan baik.

5. Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik

Kemampuan kerja yang baik dan memberikan kemudahan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka akan memberikan kenyamanan untuk bekerja dari tenaga medis tersebut agar mampu menyelesaikan pekerjaan dan tidak mengulangi kesalahan dari tugasnya tersebut. Jika kemampuan dari tenaga medis yang baik dan mampu memberikan hasil yang baik maka akan memberikan kemudahan tenaga medis dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis memiliki kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	42,3
2	Setuju	22	37,2
3	Cukup Setuju	10	16,9
4	Tidak Setuju	2	3,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis memiliki kemampuan kerja yang baik yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang atau 42,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 37,2%. Responden

yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 16,9%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 33%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa kemampuan tenaga medis akan lebih dinilai dibandingkan yang lainnya, karena dengan kemampuan yang baik maka akan memberikan hasil kerja yang memuaskan pasien.

6. Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Mampu Mencapai Target Kerja Yang Jelas Dan Efektif

Target kerja yang jelas dan bermanfaat akan memberikan kemudahan bagi tenaga medis untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Sehingga tenaga medis pun yang punya target kerja yang jelas dan efektif akan mudah mendapatkan prestasi kerja yang baik dan meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mencapai target kerja yang jelas dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Mengenai Tenaga Medis Puskesmas Bengkalis Mampu Mencapai Target kerja Yang Jelas dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	45,7
2	Setuju	21	35,5
3	Cukup Setuju	11	18,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mencapai target kerja yang jelas dan efektif

yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 45,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 35,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 18,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa responden memiliki target kerja yang jelas dan mampu menyeimbangkan antara target dari puskesmas dan dari dirinya sendiri.

7. Target Pekerjaan Yang Diberikan Selalu Dapat Diselesaikan Oleh Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis

Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan dituntut untuk selalu mencapai target yang efektif dan berdasarkan kebijakan dari puskesmas itu sendiri. Karena dengan jumlah pekerjaan yang memadai dan efisien maka akan mempermudah tenaga medis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika jumlah target yang belum mencapai maka akan menjadikan tenaga medis lelah dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai target pekerjaan yang diberikan selalu dapat diselesaikan oleh tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Target Pekerjaan Yang Diberikan
Selalu Dapat Diselesaikan Oleh Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	37,2
2	Setuju	28	47,4
3	Cukup Setuju	9	15,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	59	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai target pekerjaan yang diberikan selalu dapat diselesaikan oleh tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis yang berjumlah 59 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 37,2%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 47,4%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 15,2%,

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari tenaga medis yang mampu bekerja sesuai target dari puskesmas dan kadang melebihi target yang diterima oleh puskesmas itu sendiri, namun ada beberapa tenaga medis yang melebihi pekerjaanya tetapi lelah dalam bekerja.

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kinerja (Y) Pada UPT Puskesmas Bengkalis

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Kualitas Kerja						
Tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu teliti dalam bekerja	33	10	12	4	0	249
Bobot Nilai	165	40	36	8	0	
Tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu efektif dalam bekerja	26	21	12	0	0	250
Bobot Nilai	130	84	36	0	0	
Tenaga medis Puskesmas Bengkalis selalu rapi dalam bekerja	19	32	8	0	0	247
Bobot Nilai	95	128	24	0	0	
Tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya	28	21	10	0	0	254
Bobot Nilai	140	84	30	0	0	
Kuantitas Kerja						
Tenaga medis Puskesmas Bengkalis memiliki kemampuan kerja yang baik	25	22	10	2	0	244
Bobot Nilai	125	88	30	4	0	
Tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mencapai target kerja yang jelas dan efektif	27	21	11	0	0	252
Bobot Nilai	135	84	33	0	0	
Targer pekerjaan yang diberikan selalu dapat diselesaikan oleh tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis	22	28	9	0	0	249
Bobot Nilai	110	112	27	0	0	

Total Skor	1.748
Skor Tertinggi	254
Skor Terendah	244
Kriteria Penilaian	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Tenaga medis Puskesmas Bengkalis mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan skor sebanyak 254. Dan yang paling rendah berada pada indicator Tenaga medis Puskesmas Bengkalis memiliki kemampuan kerja yang baik dengan skor sebanyak 244.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 5 \times 59 = 2.065$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$7 \times 1 \times 59 = 413$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.065 - 413}{5}$$

$$: 330$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.065- 1.735

Baik = 1.735- 1.405

Cukup Baik = 1.405- 1.075

Tidak Baik = 1.075- 745

Sangat Tidak Baik = 745- 415

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis adalah sebesar 1.748 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.065- 1.735 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis memiliki kemampuan kerja yang baik dan dapat bekerja dengan teliti sehingga dari tenaga medis juga mampu memahami jumlah target kerjanya dengan baik yang sesuai dengan keinginan dari Puskesmas Bengkalis itu sendiri.

5.6 Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis

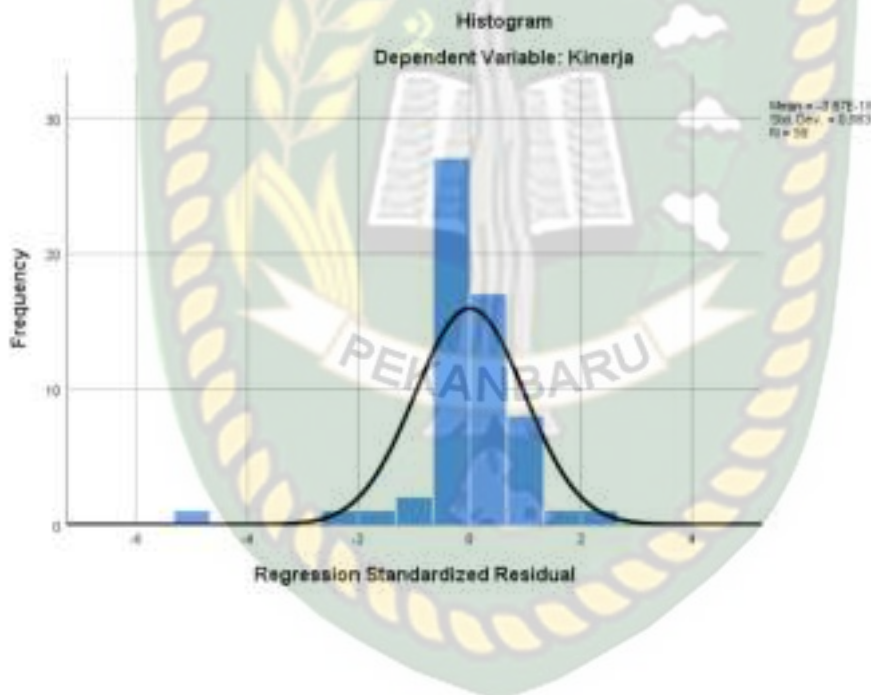
5.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

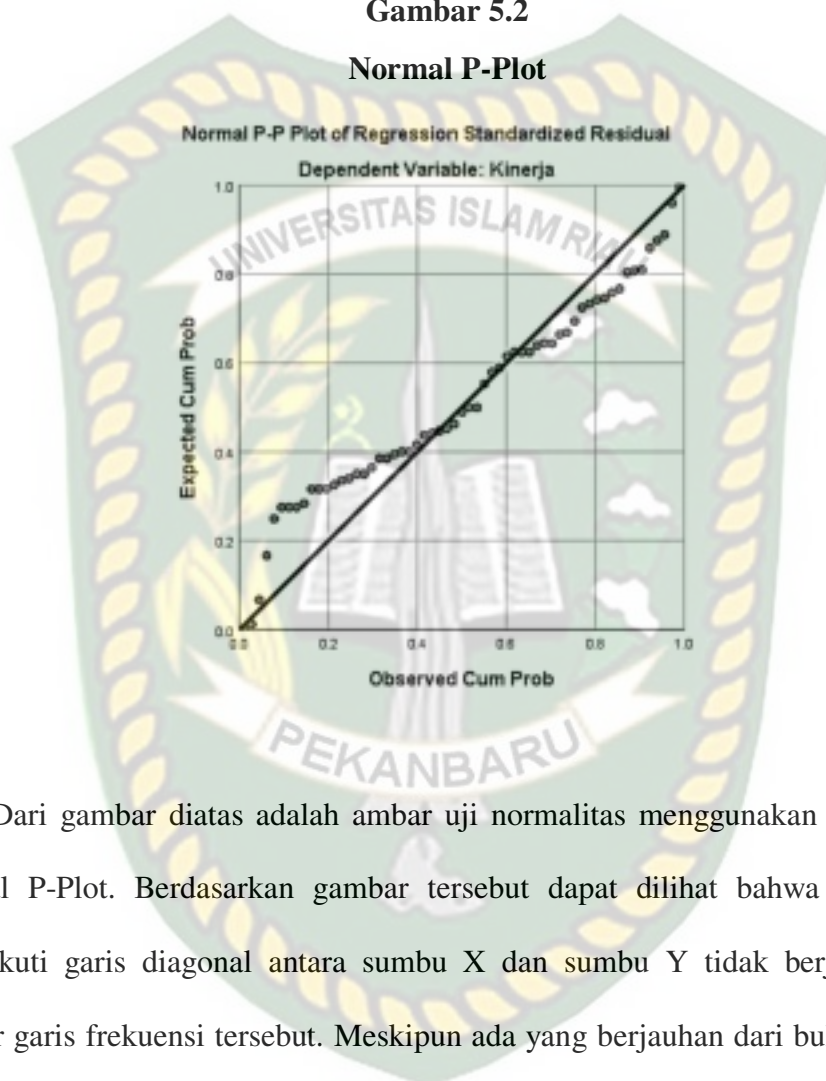
Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan efektif. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi

normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah ambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas.

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Variances Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Variances Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 5. 29
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	-.627	1.061			
	Beban Kerja	-.468	.163	.412	6.389	7.299
	Lingkungan kerja	.720	.189	.547	6.389	7.299

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 6,389 dan nilai VIF nya adalah 7,299. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian (beban kerja, lingkungan dan kinerja) ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(d_u < dw < 4 - d_u)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.30
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.898	.895	2.35953	1.260

a. Predictors: (Constant), Bebankerja, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

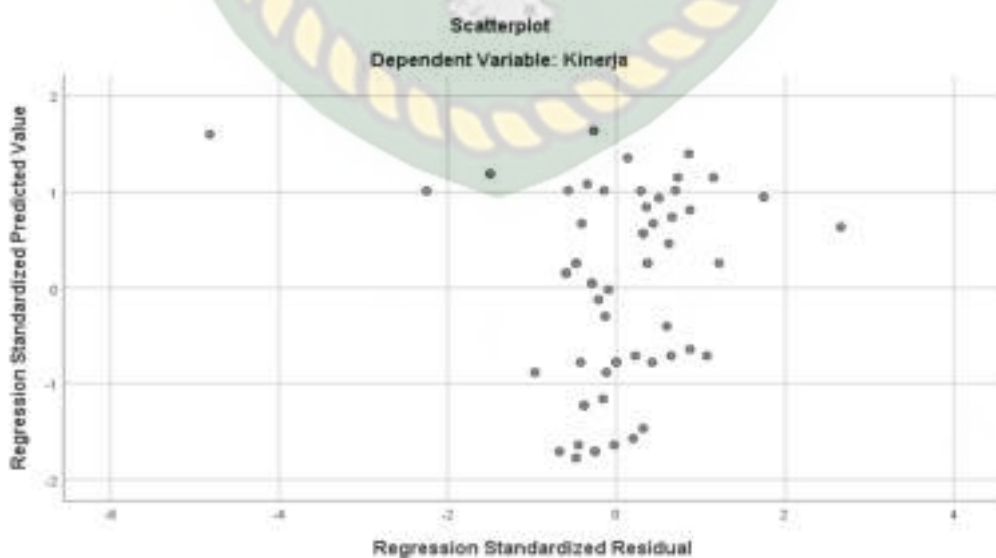
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 1,260 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 1,260 tersebut dibandingkan dengan nilai t -teoritis dalam t tabel d -statistik. Dari tabel d -statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 59 dan $k-2$ diperoleh nilai d_L sebesar 1,50 d_u sebesar 1,64 dan $4 - d_u$ sebesar 2,36. Karena hasil pengujiannya adalah $d_u < dw < 4 - d_u$ ($1,64 < 1,260 < 2,36$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Dari gambar dapat diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara merata dan efektif ada yang berjauhan dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.627	1.061			
	Beban Kerja	-.468	.163	.412	6,389	7.299
	Lingkungankerja	.720	.189	.547	6,389	7.299

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,627 + -0,468 X_1 + 0,720X_2 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Lingkungan

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi beban kerja

b_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar $-0,627$ artinya jika beban kerja dan lingkungan kerja satuan nilainya adalah (1), maka kinerja akan tetap berada pada $0,627$. Artinya jika beban kerja tenaga medis tinggi dan lingkungan kerja dari puskesmas itu kurang memadai maka kinerja karyawan akan tetap berada pada $0,627$ atau $62,7\%$. Makna negative tersebut ialah jika beban kerja tinggi yang diberikan kepada tenaga medis, maka kinerja karyawan akan rendah
- b. Koefisien regresi dari variabel beban kerja. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b_1)= $-0,468$. Hal ini berarti jika Puskesmas memiliki beban kerja yang rendah, dan Puskesmas tidak memberikan tekanan kerja yang dapat mempersulit tenaga medis maka tingkat kinerja tenaga medis akan meningkat secara negative sebesar $-0,468$ atau $46,8\%$.
- c. Koefisien regresi dari lingkungan kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= $0,720$. Hal ini berarti jika Puskesmas Bengkalis memiliki lingkungan yang kondusif dan ruang kerja yang

rapi serta memadai maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,720 atau 72%.

5.6.2 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktuterhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 ^a	.898	.895	2.35953	1.260

a. Predictors: (Constant), Bebankerja, Lingkungankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .948^a. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 atau 89,5% dan sisanya (100%- 89,5%= 10,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang

tidak termasuk dalam penelitian ini seperti stress kerja, konflik kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (UPT Puskesmas Bengkalis), jika:

- F hitung > F tabel maka H_0 diterima
- F hitung < F tabel maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2753.753	2	1376.876	247.312	.000 ^b
	Residual	311.773	56	5.567		
	Total	3065.525	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Bebankerja, Lingkungankerja

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,15$ Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 247,312 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($247,312 > 3,15$)

yang berarti bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-.627	1.061		-.591	.557
	Beban Kerja	-.468	.163	.412	-2.874	.006
	Lingkungankerja	.720	.189	.547	3.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X1) = yaitu memiliki nilai t hitung $-2,874$ dan memiliki nilai T tabel $1,671$ dengan nilai signifikansi $0,05$ yaitu $0,006$ ($-2,874 > 1,671$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.
2. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) = memiliki nilai t hitung $3,817$ dan t tabel $1,671$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,005$ yaitu $0,000$ yaitu ($3,817 > 1,671$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis. Dengan menilai beban kerja dari tenaga medis maka akan memperlihatkan dan memperbaiki dari tingkat beban kerja tersebut. Jika beban kerja tenaga medis rendah maka akan meningkatkan kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

Berdasarkan pengujian statistic menggunakan Uji t Parsial menilai bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan dapat diartikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis. Makna negative signifikan dalam penelitian ini ialah jika beban kerja

yang diberikan oleh Puskesmas Bengkalis kepada tenaga medis tinggi, maka secara otomatis akan menurunkan kinerja dari tenaga medis tersebut, namun jika beban kerja yang diberikan oleh Puskesmas ini rendah, maka kinerja karyawan akan tinggi.

Skor persentase tertinggi berada pada indikator yaitu suasana kerja yang ada di puskesmas Bengkalis selalu efektif dan memadai, hal ini dikarenakan bahwa suasana kerja yang ada pada Puskesmas ini memadai dan mampu memberikan kenyamanan bagi tenaga medis dalam bekerja. Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas, hal ini dikarenakan bahwa kondisi kerja tenaga medis masih belum sesuai dengan kebutuhannya, karena pada saat tenaga medis kelelahan maka ia harus siap bekerja dengan shift yang bergantian, misalnya ia lelah di waktu malam dalam bekerja, namun tenaga medis harus melakukannya dengan baik.

Tenaga medis dengan beban kerja tingkat kerendahan yang dapat mempengaruhi hasil kerja tenaga medis itu sendiri, dan jika tenaga medis memiliki tingkat beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja tenaga medis secara positif, namun biasanya tenaga medis yang rendah maka secara negative akan mempengaruhi kinerja tenaga medis itu sendiri.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh TheresiaRetno Puspa Henani pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (pesero) Cabang Wonosobo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja

dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis. Dengan menilai lingkungan kerja secara efektif dan menilai kondisi dari lingkungan kerja baik fisik dan non fisik maka akan mempengaruhi kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis.

Berdasarkan pengujian statistic menggunakan Uji t Parsial menilai bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis. Makna pengaruh positif ini bermakna ialah jika lingkungan kerja Puskesmas ini memadai dan sesuai dengan kebutuhan kerja tenaga medis maka kinerja tenaga medis ini meningkat sejalan dengan hasil kerja yang di tunjukkan kepada Puskesmas ini.

Skor persentase tertinggi berada pada indicator Puskesmas Bengkalis memberikan tenaga medis untuk istirahat dalam bekerja, hal ini dikarenakan bahwa tenaga medis diberikan waktu istirahat jam kerja yang dapat memberikan tenaga medis mudah dalam bekerja dan puskesmas Bengkalis memberikan tugas yang shift-shifan kepada anggota tenaga medis tersebut.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indikator fasilitas yang ada di Puskesmas Bengkalis sesuai dengan kebutuhan tenaga medis, hal ini dikarenakan bahwa fasilitas yang ada di Puskesmas Bengkalis ini belum memadai dan masih banyak fasilitas yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja dari tenaga medis.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Khalifah (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Kota Baru Indragiri Hilir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,4%.

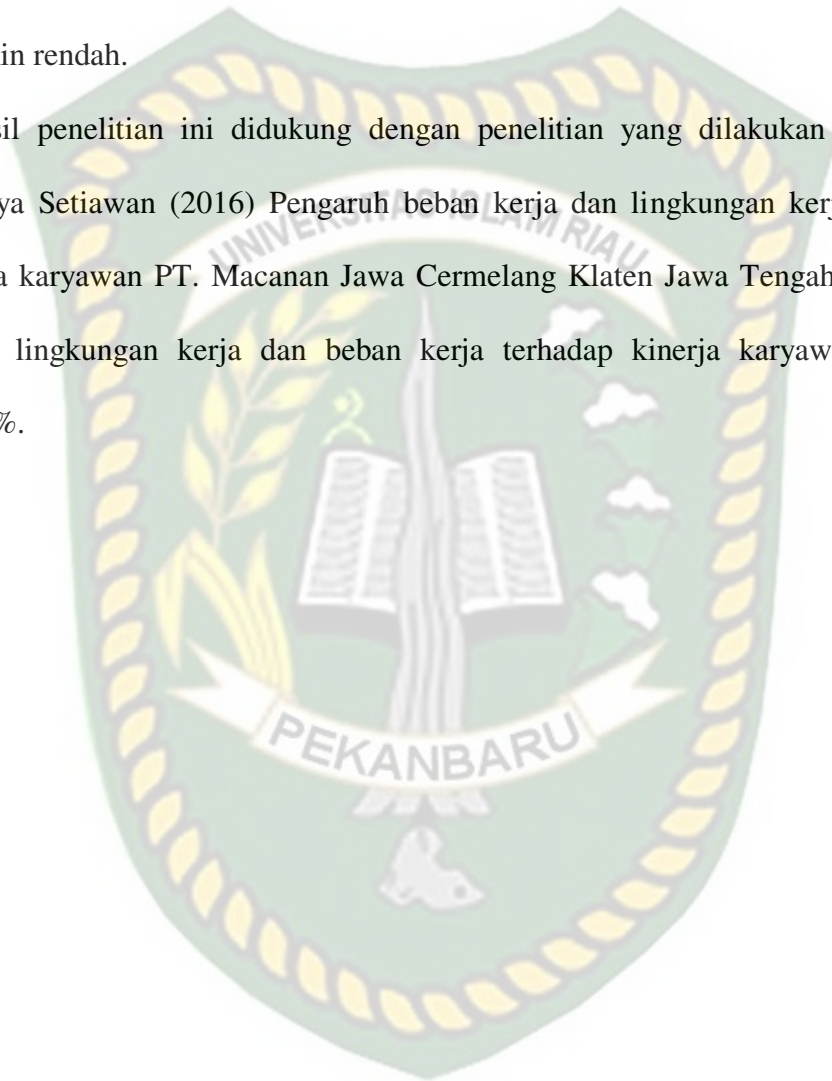
3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis UPT Puskesmas Bengkalis

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis. Dengan menilai beban kerja dari tenaga medis dan lingkungan kerja maka secara bersama sama akan terlihat faktor manakah yang paling mempengaruhinya.

Berdasarkan pengujian statistik uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel, dan dapat diartikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis. Adapun besarnya pengaruh menggunakan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja tenaga medis UPT Puskesmas Bengkalis dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,895 atau 89,5%.

Semakin rendah beban kerja yang dimiliki oleh tenaga medis maka semakin tinggi tingkat hasil kerja tenaga medis dalam bekerja. Dan begitu sebaliknya jika tenaga medis memiliki beban kerja yang tinggi, maka kinerjanya dalam bekerja semakin rendah.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani Praditya Setiawan (2016) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jawa Cermelang Klaten Jawa Tengah. Pengaruh antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,49%.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Puskesmas Bengkalis untuk menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada tenaga medis agar tenaga medis mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut dalam waktu yang efektif.
2. Diharapkan kepada Puskesmas Bengkalis untuk mehamami kondisi kerja tenaga medis agar dalam melaksanakan tugas tenaga medis tersebut tidak kelelahan dalam bekerja
3. Dan diharapkan juga kepada Puskesmas Bengkalis untuk meningkatkan fasilitas dan menambah sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan

kinerja tenaga medis. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan dengan sebaik mungkin.

4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Zanafa Publishing.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Depkes RI. 2013. *Riset Kesehatan Dasar*. Jakarta: Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian Kesehatan RI.
- Ghozali, Imam. 2009. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS "*. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kurniawidjaja, L. Meily 2012. *Teori dan Aplikasi Kesehatan Lingkungan Kerja*, Jakarta: UI-Press. Hal 24.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Dosdakarya.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers. Jakarta.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2010). *"Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok"*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal: 22.
- Poka). Jurnal Arika, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. *Jurnal EMBA Vol.1No.4 Desember 2013*.
- Rivai Veitzhal dan Sagala Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi, jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins SP , dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Selemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke – 5. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyawan, Dani Praditya. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cermelang Klaten Jawa Tengah Indonesia. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sunarso. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No1.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif R&D)*. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti).
- Tanjung, Andika Saputra. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Pasero) Medan*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pergetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi II*. Surakarta : Harapan Press.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.