

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PUSKESMAS MAYANGAN JOGOTOTO

Wasis^a

^a Fakultas Ekonomi/ Jurusan Manajemen, [email: wasis.dewantara@gmail.com](mailto:wasis.dewantara@gmail.com), STIE PGRI Dewantara Jombang

Abstrak

The purpose of this study is to understand and explain the influence of workload and work ability related to the performance of medical personnel of the Mayangan Jogoroto Health Center. In this study, a quantitative approach will be used. The sample used was 42 medical personnel employees who were Civil Servants, the sample was saturated with the method chosen for sampling that will be used in this study. In collecting data, you will use the method by distributing questionnaires or questionnaires. In this study will use Likert Scale measurements This research will use the method of multiple linear regression analysis. The results showed that workload negatively affects the performance of doctors, midwives, and nurses who have the status of Civil Servants at the Mayangan Jogororo Health Center. Work ability has a positive effect on the performance of doctors, midwives, and nurses who have the status of Civil Servants at the Mayangan Health Center.

Keywords: workload, workability, performance of medical personnel.

Abstrak

Tujuan dari adanya penelitian ini, yaitu untuk memahami dan menjelaskan pengaruh dari beban kerja dan kemampuan kerja yang berkenaan dengan kinerja tenaga medis Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Mayangan Jogoroto. Pada penelitian ini akan memakai pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 42 karyawan tenaga medis yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, sampel jenuh cara yang dipilih untuk pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini. Dalam mengumpulkan data akan menggunakan cara dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Pada penelitian ini akan menggunakan pengukuran Skala Likert Penelitian ini akan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dokter, bidan, dan perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Mayangan Jogororo. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dokter, bidan, dan perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Mayangan Jogororo

Kata Kunci: beban kerja, kemampuan kerja, kinerja tenaga medis.

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kesehatan karyawan yang bekerja di bidang kesehatan disebut tenaga kesehatan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tenaga kerja kesehatan ikut terlibat dalam proses mengembangkan mutu pelayanan kesehatan. Status dari seorang tenaga kesehatan dibagi menjadi 2 yaitu tenaga kesehatan berstatus Non Pegawai Negeri Sipil dan tenaga kesehatan berstatus Pegawai Negeri Sipil. Tenaga kesehatan Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai yang mempunyai status Pegawai Negeri Sipil dan melakukan pekerjaan di bidang kesehatan guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tenaga kesehatan Non Pegawai Negeri Sipil adalah tenaga kesehatan yang diangkat oleh pejabat berwenang dalam periode tertentu untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dilindungi kesehatan seperti puskesmas. Puskesmas merupakan organisasi di bidang kesehatan. Peranan Puskesmas sebagai pelayanan kesehatan selalu berkaitan dengan kualitas pelayannya dari Puskesmas itu sendiri. sehingga Puskesmas selalu dituntut untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya.

Kemampuan kerja seorang pegawai atau karyawan dibuktikan dengan prestasi kinerja dari karyawan. Berdasarkan pendapat dari Mangkunegara (2017) suatu hal yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan yang dinilai secara mutu dan hasil dari tugas yang telah diselesaikan disebut kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai bidang kepegawaian, bidan, dokter, perawat, Jogoroto, bahwa beban kerja yang pegawai Puskesmas Mayangan alami yaitu kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyaknya tugas dan tugas tambahan yang harus mereka selesaikan, tugas yang mereka kerjakan juga datangnya tidak menentu. Sebagai seorang tenaga medis

mempunyai tanggung jawab untuk menangani pasien dan juga membuat laporan. Bagi Puskesmas Mayangan Jogoroto harus selalu menemukan metode atau cara untuk menjaga kinerja dari karyawan yang baik karena faktor penting yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan yaitu kinerja karyawan. Beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Munandar (2011) berpendapat beban kerja merupakan kewajiban atau tugas yang dibagikan kepada pegawai atau karyawan yang wajib dikerjakan dengan kurun waktu yang telah ditetapkan dengan menggunakan kemahiran dan kesanggupan dari seorang karyawan.

Manurut pendapat Kartika dan Haryani (2020) yang didukung dengan penelitian Diningsih (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka karyawan dapat menjadi bosan dan tidak efektif dalam bekerja. Sebaliknya jika semakin rendah tuntutan pekerjaan maka karyawan akan merasa beban kerjanya berkurang. Sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam bidang pekerjaan yang dikerjakan dan merasa nyaman dalam bekerja. Berbeda dengan pendapat Astianto (2014); Aprilia (2017); Andriansyah (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat menggambarkan penggunaan waktu kerja yang produktif dalam suatu periode tertentu. Jika beban kerja yang dimiliki terlalu berlebihan maka dapat mengganggu produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat juga dapat disebabkan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan tugasnya sendiri, sehingga pegawai tersebut akan merasa tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

Selain dipengaruhi oleh beban kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Peningkatan kinerja karyawan seiring dengan peningkatan kemampuan kerja karyawan tersebut. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2015). Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Mardikaningsih et al., 2017; Sinambela dan Lestari., 2022; Rakata, dkk., 2022).

Tujuan dari adanya penelitian ini, yaitu untuk memahami dan menjelaskan pengaruh dari beban kerja dan kemampuan kerja yang berkenaan dengan kinerja tenaga medis Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Mayangan Jogoroto

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan dimana hal tersebut harus dilengkapi dengan bukti seperti dokumen dan hal tersebut juga dapat dinilai sesuai dengan tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Peraturan Menteri Kesehatan Tahun 2014, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas dimana kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut baik atau buruk.
2. Kuantitas dimana kuantitas kinerja karyawan dilihat dari jumlah kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan apakah telah memenuhi sasaran atau target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Disiplin dimana setiap karyawan diharuskan untuk selalu masuk kerja dengan tepat waktu, jumlah ketidakhadiran tidak melebihi aturan yang telah ditetapkan perusahaan, mematuhi peraturan perusahaan, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
4. Orientasi pelayanan dimana orientasi pelayanan disini yang dimaksud yaitu memaksimalkan karyawan dalam melakukan pelayanan kepada orang yang dilayani. Orang yang dilayani yaitu masyarakat.
5. Kerjasama dimana karyawan diharuskan menjalin kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Komitmen kerja dimana karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang telah menjadi tanggung jawabnya karena rasa keinginan untuk mempertahankan jabatan serta rasa memihak atau memiliki organisasi.

2.1.1. Beban Kerja

Menurut pendapat Munandar (2011), beban kerja ialah kewajiban atau tugas yang dibagikan kepada pegawai atau karyawan yang wajib dikerjakan dengan kurun waktu yang telah ditetapkan dengan menggunakan kemahiran dan kesanggupan dari seorang karyawan. Berikut ini merupakan indikator beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017):

1. Kondisi Pekerjaan dimana mencakup pandangan pegawai terhadap kondisi pekerjaannya, misalnya yaitu mengatasi hal darurat yang mendadak diluar tugas utama dan diharuskan mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.
2. Penggunaan Waktu Kerja dimana karyawan dapat melihat apakah jam kerja pegawai sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur). Kita juga bisa melihat apakah pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik.
3. Target yang harus Dicapai dimana target yang sudah ditentukan oleh instansi menentukan beban kerja yang diterima oleh pegawai. Jika target yang diberikan terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan target tidak seimbang dengan jumlah target maka pegawai merasakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada mereka terlalu besar.

2.1.2. Kemampuan Kerja

Menurut Pasolong (2020) menyatakan bahwa sebuah kemampuan (kecerdasan) dari seseorang yang nantinya kemampuan ini akan sangat berguna dalam menunjang sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta kemauan dari seorang individu dalam hal kesanggupan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah organisasi menjadi factor-faktor yang nantinya akan memberikan sebuah pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Indikator kemampuan kerja menurut Gibson et al. (2009) yaitu; technical skill, keterampilan konseptual dan keterampilan interaksi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

karyawan tenaga medis yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, sampel jenuh cara yang dipilih untuk pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini. Dalam mengumpulkan data akan menggunakan cara dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Pada penelitian ini akan menggunakan pengukuran Skala Likert Penelitian ini akan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

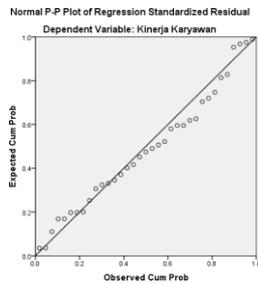
Variabel	Pernyataan	r Hitung	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X.1.1	0,771	0,3	Valid
	X.1.2	0,607	0,3	Valid
	X.1.3	0,755	0,3	Valid
	X.1.4	0,736	0,3	Valid
	X.1.5	0,668	0,3	Valid
	X.1.6	0,668	0,3	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X.1.1	0,513	0,3	Valid
	X.1.2	0,662	0,3	Valid
	X.1.3	0,654	0,3	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,626	0,3	Valid
	Y.2	0,853	0,3	Valid
	Y.3	0,869	0,3	Valid
	Y.4	0,795	0,3	Valid
	Y.5	0,777	0,3	Valid
	Y.6	0,645	0,3	Valid
	Y.7	0,809	0,3	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

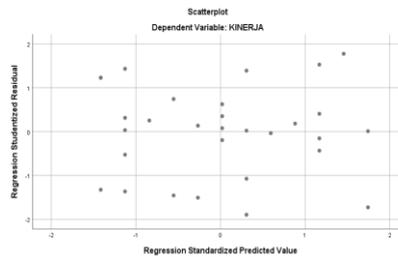
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,793	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0,850	Reliabel
Kinerja (Y)	0,883	Reliabel

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022



Gambar 1 Hasil Grafik Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa output P-P Plot dari hasil analisis software SPSS menggambarkan data yang sejajar dan mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 bahwa grafik scatterplot terlihat pola titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	0.834	1.199	Tidak Terjadi Multikolinierilitas
Kemampuan Kerja	0,698	1,433	Tidak Terjadi Multikolinierilitas

Tabel 4. Persamaan Regresi dan Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.605	5.296		7.100	.000
BEBANKERJA	-.250	.067	-.619	-3.722	.001
KEMAMPUAN KERJA	.218	.103	.728	2.110	.041

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan persamaan persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Hasil dari constanta sebesar 37.605 artinya apabila variaabel independen bernilai nol maka nilai dari kinerja karyawan sebesar 37.605.
2. Hasil dari koefisien b1 (X1) atau koefisien variabel beban kerja bernilai negatif sebesar -0.250 sehingga apabila variabel indenpenden lain dianggap nol maka setiap penurunan beban kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan

3. Hasil dari koefisien b_1 (X_2) atau koefisien variabel kemampuan kerja bernilai positif sebesar 0.218 sehingga apabila variabel independen lain dianggap nol maka setiap kenaikan kemampuan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan.

Pada tabel 4. diketahui bahwa variabel beban kerja nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$ dengan arah negatif maka hipotesis diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika beban kerja menurun maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja nilai signifikansi yaitu $0,041 < 0,05$ dengan arah positif maka hipotesis diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika kemampuan kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.305	1.16272

a. Predictors: (Constant), BEBANKERJA, KEMAMPUANKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 yaitu 0,355. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, sedangkan 64,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dokter, bidan, dan perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Mayangan Jogororo. Berpengaruh negatif artinya yaitu jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Beban kerja yang dialami oleh dokter, bidan, dan perawat karena mereka memiliki tugas utama yaitu melayani pasien dan juga membuat laporan. Jika mereka terlalu banyak memiliki beban kerja, mereka akan mengalami kelelahan secara fisik maupun mental, hal ini yang akan menyebabkan kinerja mereka kurang maksimal.

Hal ini sesuai dengan pendapat Astianto (2014); Aprilia (2017); Andriansyah (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat menggambarkan penggunaan waktu kerja yang produktif dalam suatu periode tertentu. Jika beban kerja yang dimiliki terlalu berlebihan maka dapat mengganggu produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat juga disebabkan oleh pegawai yang melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan tugasnya sendiri, sehingga pegawai tersebut akan merasa tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dokter, bidan, dan perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Mayangan Jogororo. Berpengaruh positif artinya yaitu jika kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Artinya setiap pemimpin dan karyawan yang memiliki kecerdasan diatas rata-rata ditunjang dengan pendidikan yang memadai dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka mereka akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Robbins (2012) menyatakan bahwa kemampuan kerja dari para individu menjadi sebuah kapasitas dari individu tersebut dalam menjalankan sebuah tugas yang telah diberikan kepadanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mardikaningsih et al., (2017); Awaluddin dkk (2019), Fristia (2019); Sinambela dan Lestari., (2022); Rakata, dkk., (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dokter, bidan, dan perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas

Mayangan Jogororo. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dokter, bidan, dan perawat yang berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Mayangan Jogororo.

Adapun saran yang dapat diberikan hendaknya pihak Puskesmas meninjau ulang target yang diberikan kepada dokter, bidan, perawat yang berstatus PNS. Peninjauan ulang ini dimaksudkan untuk melihat apakah target yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai atau belum, jika target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, maka kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan terimakasih kepada LP4M yang sudah membantu menyelesaikan penelitian ini dan mahasiswa yang membantu tersedianya lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Anna (ed.))*. PT Remaja Rosdakarya
- [2] Munandar. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: (UI-Press).
- [3] Robbins, S. P. and M. C. (2015). *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- [4] Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Surabaya.
- [5] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan
- [6] Andriansyah, F. I., & Suharnomo, S. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- [7] Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- [8] Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- [9] Awaluddin, Samdin, & Yusuf. (2019). Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi)*, 3(3), 84–97. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v3i.3.10562>
- [10] Diningsih, I. P. (2021). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan* (Doctoral dissertation).
- [11] Fristia, Mila A. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Kecap Laron
- [12] Gibson, J. L., J. M. Ivancevich., J. H. Donnelly., & R. Konopaske (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes. The McGraw Hill Companies, Inc, New York*.
- [13] Kartika YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).
- [14] Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., & Mendrika, V. (2022). The Role of Work Motivation, Competency, and Professionalism on Teacher Performance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(1), 250-255.
- [15] Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190