

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang memiliki peran sangat penting dalam sebuah organisasi. Kelancaran dari kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi dapat ditentukan dari seberapa besarnya peran pegawai serta kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun saat ini, masih ada organisasi yang kurang memperhatikan pegawainya dan menganggap bahwa seorang pegawai hanya sebuah elemen dari organisasi yang harus selalu diberikan tekanan dan pekerjaan yang berat namun tidak sebanding dengan timbal balik yang diterima oleh pegawai tersebut. Maka dari itu, organisasi ataupun instansi pemerintah harus bisa menjaga aset terbaik dan paling penting yaitu pegawai, karena sesungguhnya pegawai merupakan penggerak utama dalam segala aktivitas organisasi.

Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi memiliki tujuan sebagai penggerak dalam mengelola kinerja organisasi. Baik atau tidaknya organisasi ditentukan oleh kinerja dari pegawai yang merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dinas Kesehatan Kota Bekasi merupakan salah satu lembaga pemerintah daerah di Kota Bekasi yang bertugas untuk memberikan pelayanan dalam bidang kesehatan pada masyarakat. Dinas Kesehatan memiliki wewenang dalam membuat kebijakan dan rencana program pada bidang kesehatan.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Orientasi pelayanan	100%	89,13%	89,78%	90,28%
2	Inisiatif Kerja	100%	88,14%	88,67%	89,19%
3	Integritas	100%	89,55%	90,05%	90,59%
4	Komitmen	100%	82,75%	83,25%	83,77%

Lanjutan Tabel 1.1

5	Disiplin	100%	87,23%	87,77%	88,27%
6	Kerjasama	100%	85,16%	86,02%	86,56%
	Rata-rata	100%	86,99%	87,59%	88,11%

Sumber: Sub.Bag. Umum dan Kepegawaian Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi. Pada tahun 2019 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 86,99%, tahun 2020 mengalami kenaikan di angka 87,59%. Lalu pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami kenaikan kembali sebesar 88.11%. Dari data tersebut pencapaian kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bekasi selalu mengalami kenaikan, akan tetapi kenaikan tersebut tiap tahunnya tidak terlalu tinggi dan masih belum memenuhi target yang diharapkan. Oleh sebab itu, manajemen Dinas Kesehatan Kota Bekasi berusaha mencari solusi untuk menaikkan kembali kinerja dari pegawai sehingga dapat memberikan fasilitas pelayanan yang terbaik kepada masyarakat di Kota Bekasi.

Dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, tentu kinerja pegawai harus selalu diperhatikan perkembangannya. Adapun kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Performa dari suatu lembaga pemerintah harus selalu ditingkatkan demi kepentingan banyak orang melalui kinerja pegawai yang baik.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi supaya kinerja dari pegawainya baik adalah beban kerja yang diberikan. Beban kerja bisa diartikan sebagai suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang diberikan kepada seorang pegawai yang dapat meliputi aktivitas fisik, mental, sosial.

Tingkat beban kerja yang diberikan kepada pegawai tentunya harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak melebihi batas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitasnya tentu dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun, apabila tugas dan tanggung jawab yang diterima pegawai terlalu banyak akan menyebabkan kelebihan beban kerja sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang terus bertambah akan

memberikan efek yang kurang baik terhadap pegawai yang dapat menyebabkan timbulnya rasa stres dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nataria, Dedi, Sabarofek (2018) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Stres kerja merupakan kondisi emosi yang kurang menyenangkan yang dialami seseorang kala tugas yang diberikan atau pekerjaan tidak sepadan dengan keahlian yang dipunyai guna menangani kondisi ataupun suasana tersebut. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dan tidak dapat diatasi dengan benar akan mengakibatkan seseorang tidak mampu membuat hubungan yang baik dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut mengartikan bahwa pegawai tersebut akan menghadapi gejala yang negatif dan mempengaruhi kinerjanya.

Faktor yang menjadi sebab stres kerja yaitu adanya permasalahan dalam pekerjaan, perubahan pekerjaan karena berkembangnya teknologi dan kondisi lingkungan. Stres kerja bisa diperhatikan dari indikasi yang muncul secara alami oleh pegawai seperti perasaan yang tidak tenang, emosi yang tidak stabil, tidak rileks dan merasa cemas. Pegawai yang memiliki tinggi stres tinggi biasanya memiliki kinerja yang kurang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Panggabean et al. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja ialah modal yang berarti guna menaikkan kinerja dari tiap pegawai dan memberikan hasil yang positif. Dengan begitu, pekerjaan serta pelayanan yang dilakukan oleh seorang pegawai dapat maksimal dan memuaskan. Pegawai yang mempunyai kualitas disiplin yang bagus senantiasa bekerja dengan benar walaupun tanpa terdapatnya pengawasan yang ketat dari atasannya. Seorang pegawai yang disiplin pasti bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada dan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menjalankan kewajibannya serta memiliki efektivitas yang baik dalam bekerja. Maka dari itu, seorang pegawai yang di dalam dirinya tertanam sikap disiplin kerja pasti bisa memunculkan kinerja yang lebih baik dibanding pegawai yang malas serta kurang disiplin. Dalam penelitiannya Syaleh & Nasution (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga berpengaruh dan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja akan membuat seorang pegawai memiliki semangat yang lebih dalam bekerja. Biasanya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai secara berkesinambungan dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan perasaan bosan dan tidak memiliki gairah dalam bekerja. Maka dari itu, motivasi kerja ini akan memberikan dorongan semangat kepada pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik serta dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, dengan memberikan motivasi kepada pegawai maka mereka akan merasa diperhatikan serta dihargai dan akan menghasilkan kinerja yang memberikan imbas yang positif. Adapun hasil penelitian dari Nurasia (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bersumber pada latar belakang masalah yang sudah diuraikan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Seperti uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang, penelitian ini berniat untuk meneliti pengaruh beban kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian pasti memiliki arahan untuk menggapai tujuan tertentu. Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ditentukan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bekasi.

Penelitian ini diharapkan dapat berjalan dengan baik dengan terwujudnya tujuan-tujuan tersebut, sehingga penelitian ini diinginkan bisa memberikan kegunaan sebagai berikut.

#### 1. Teoritis

Penelitian ini bisa berguna sebagai referensi dalam menambah model penelitian tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas.

#### 2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan pemahaman pengetahuan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat mengantarkan kontribusi yang bermakna bagi peneliti dan sebagai bahan pertimbangan Dinas Kesehatan Kota Bekasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor beban kerja, stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.