

BAB I

PENDAHULUAN

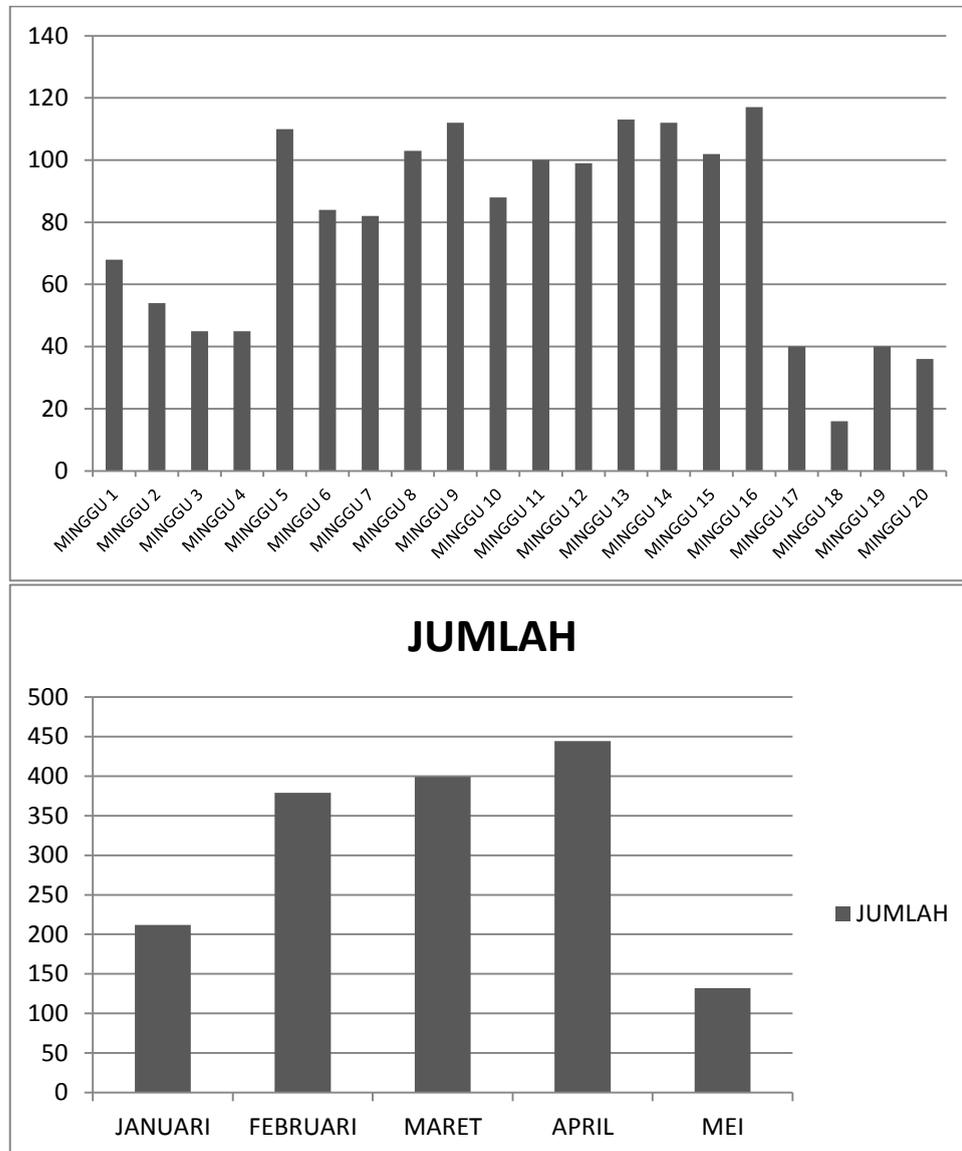
1.1 Latar Belakang Penelitian

Kesehatan di masa kini merupakan kebutuhan fundamental bagi setiap manusia namun dalam memenuhi kebutuhan kesehatan ini tentulah tidak mudah. Perlu tempat serta fasilitas yang memadai atau memenuhi standar penyedia layanan kesehatan. Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2014 Bab I tentang Ketentuan Umum pada Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan Klinik Kesehatan merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan serta menyediakan pelayanan medis dasar dan atau spesialisik.

Universitas Padjadjaran memiliki Klinik Kesehatan dimana klinik ini didirikan untuk memberikan Pelayanan Kesehatan kepada civitas dan non-civitas akademika UNPAD dan Masyarakat pada umumnya. Dengan pengelolaan yang baik dan apik serta dukungan Universitas dalam Pelayanan Kesehatan dapat di tingkatkan untuk semua jenis pelayanan termasuk Pelayanan Radiologi, serta Pelayanan Obat-obatan.

Terdapat kaitan antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik . Oleh karenanya untuk memaksimalkan kinerja, perlu adanya Manajemen Kinerja yang terukur sesuai dengan kebutuhan perusahaan

yang sudah direncanakan sebelumnya agar produktivitas perusahaan meningkat dan tenaga kerja perusahaan tersebut memiliki kompetensi yang baik.



Gambar 1.1
Data Absensi Pegawai Klinik Perbulan dan Perminggu
2020

Sumber : Data diolah Penulis

Namun fenomena yang terjadi dilapangan tidak seperti apa yang di harapkan, jadwal pekerjaan yang di sediakan menyebabkan lamanya pekerjaan yang seharusnya bisa cepat selesai tapi ternyata memakan waktu yang lama. Serta beban kerja pegawai yang tidak sesuai dan banyak pekerjaan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kadang beberapa tanggung jawab dalam pekerjaan terlewatkan dan juga meleset dari yang seharusnya, akibatnya setiap individu (pegawai) berkelebihan beban pekerjaan karena bekerja melebihi waktu yang telah di rencanakan. Apabila dalam pekerjaan tersebut terdapat ketidakadilan dalam Jobdesknya masing-masing bagi setiap individu yang bersangkutan (pegawai) yang merasakannya tentu saja tidak akan merasa nyaman, dari gambar 1.1 terlihat ketidak disiplin para pekerja dalam memenuhi kehadirannya pada di bulan Januari belum 100% pegawai untuk hadir bekerja dan dibulan Februari ada penurunan, lalu dibulan Maret mengalami penurunan kembali setelah itu di bulan April mengalami kenaikan kembali, namun pada saat bulan Mei mengalami penurunan yang sangat drastis para pegawai banyak yang tidak hadir yang membuktikan bahwa ada suatu masalah di Klinik Kesehatan UNPAD.

Setiap organisasi akan menuntut kinerja yang baik terhadap setiap pegawainya. Berbagai macam upaya dilakukan organisasi dalam memperbaiki kinerja pegawai yang belum optimal agar sistem manajemen berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Fahmi Kamal dan W Winarso, variabel yang dilakukan mempengaruhi kinerja yaitu, Gaya kepemimpinan yang memperlihatkan adanya hubungan positif dan kuat. (Winarso, 2019)

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Rika Yulianti, arah hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawainya itu sendiri. (Yuliantari & Prasasti, 2020)

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rozi, variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu Stres merupakan orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja dapat berdampak pada kondisi kestabilan seseorang yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan fokus kerjanya. (Fakhnurozi & Dr. Ir. Meita Pragiwani, 2020)

Menurut McClelland yang diterjemahkan (Suwanto, 2020), motivasi kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009) (Tanjung, 2017), variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu adalah pengaruh positif variabel

disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut peneliti Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja pegawai. Sehingga diperlukan adanya keseimbangan baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama akan memengaruhi kinerja pegawai, untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang kinerja Pegawai. Berikut hasil

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

NO	prasurvey Lingkungan kerja Klinik UNPAD. Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	frekuensi	%
1	Bangunan Klinik terlihat Indah dan bersih	5	17%	25	83%
2	Klinik Memiliki Fasilitas Yang sudah lengkap	5	17%	25	83%
3	Hubungan Antar Rekan Kerja Sudah Baik	9	30%	21	70%
4	Ruangan setiap pegawai sudah nyaman	7	23%	23	76%
5	Ruangan pegawai tidak pengap	11	36%	19	63%
	Rata-rata		25%		77%
	Jumlah Responden = 30				

Sumber : Diolah Peneliti,2022

Pada tabel 1.1 hasil prasurvey Lingkungan kerja di Klinik UNPAD masih banyak kurang nyamannya fasilitas di lingkungan klinik yang ternyata menggambarkan Lingkungan Kerja dikatakan masih bermasalah.

Begitu pula dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal, maka dari itu tentu saja bahwa Stres tercipta pada lingkungan itu sendiri. Adapun Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan pegawai. Berikut ini adalah hasil pra-survey Stres Kerja di Klinik UNPAD :

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey Stres Kerja

NO	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	frekuensi	%
1	Jumlah pekerjaan sangat efektif.	5	17%	25	83%
2	Jobdesk Pegawai Sudah Sesuai	5	17%	25	83%
3	Kebijakan yang di pimpin sudah sesuai	9	30%	21	70%
4	Pekerjaan sangat efektif pada pasca pandemi	7	23%	23	77%
5	Dalam Pasca Pandemi pekerjaan menjadi lebih sedikit	11	37%	19	63%
Rata-rata		33%		67%	
Jumlah Responden = 30					

Sumber diolah peneliti

Pada tabel 1.2 hasil prasurey Stres kerja di Klinik UNPAD ternyata menggambarkan Stres Kerja yang terlihat sangat jelas kurang baik dan masih bermasalah. Begitupun pegawai di Klinik UNPAD masih mengalami Stres kerja karena permasalahan tersebut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan terdapat hubungan erat. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik (Panjaitan, 2019). Oleh karenanya untuk memaksimalkan kinerja, perlu adanya Manajemen Kinerja yang terukur sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang sudah direncanakan sebelumnya agar produktivitas perusahaan meningkat dan tenaga kerja perusahaan tersebut memiliki kompetensi yang baik.

Berikut adalah hasil pa-survey Kinerja Pegawai di Klinik UNPAD :

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Perusahaan memberikan sarana yang memadai untuk bekerja	6	20%	24	80%
2	Tim kerja saling mendukung	5	17%	25	83%
3	Pekerjaan yang dijalankan sesuai keinginan	14	47%	16	53%
4	Beban pegawai sudah sesuai	7	23%	23	77%
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11	37%	19	63%
Rata-rata			30%		70%
Jumlah Responden = 30					

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Pada tabel 1.3 diatas hasil prasurvei Kinerja Pegawai di Klinik UNPAD dalam jumlah pekerjaan yang menandakan belum efektif dan jobdesk tidak sesuai yang ternyata masih memiliki hasil yang belum maksimal dan masih bermasalah dan membuat kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Namun fenomena yang terjadi dilapangan tidak efektifnya jadwal pekerjaan yang di sediakan yang menyebabkan lamanya pekerjaan yang seharusnya bisa cepat selesai tapi ternyata memakan waktu yang lama selesainya serta beban kerja pegawai yang tidak sesuai dan banyak untuk dapat memenuhi

target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kadang beberapa tanggung jawab pekerjaan terlewatkan dan juga meleset dari yang seharusnya sehingga berdampak pada individu (pegawai) banyaknya beban perusahaan karena bekerja melebihi waktu yang telah di rencanakan. Apabila dalam pekerjaan tersebut terdapat ketidakadilan dalam Jobdesk masing-masing bagi individual yang bersangkutan (pegawai) yang merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja dan memicu tingkat stres kerja masing-masing, yang akan membuat kinerja pegawai dapat menyebabkan tidak efektif dalam jobdesk tersebut.

Faktor pertama yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yaitu Stres kerja. Konflik di tempat kerja dan pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap pegawai dapat menimbulkan Stres yang berkepanjangan, kondisi atau keadaan tidak menyenangkan yang di hadapi oleh setiap pegawai baik secara fisik maupun mental. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memicu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan pegawai.

Namun pada kenyataannya, Klinik Kesehatan UNPAD selama pasca pandemi ini mengalami penurunan kinerja akibat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai terutama dalam pasca pandemi covid-19 ini ada beberapa faktor kekhawatiran bagi pegawai klinik kesehatan untuk menyikapi kondisi saat ini. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, pegawai harus mengetahui apa yang menjadi keinginannya dalam lingkungan

bekerja agar tidak merasakan psikis yang tidak nyaman dan tidak memicu Stres dalam pekerjaan terutama pada saat sedang puncak virus covid-19 ini.

Bedasarkan hasil diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui penyebab dari banyaknya masalah tersebut secara berkala supaya perusahaan dapat memperbaiki kinerja pegawai. Dari urian diatas, masih ada kesenjangan hasil dari penelitian sebelumnya dan demikian pula fenomena yang terjadi di Klinik Kesehatan Universitas Padjadjaran, diduga masih rendah tingkat kinerja pegawai yang ada di lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Kesehatan Universitas Padjadjaran Bandung”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian dan pra-survey yang telah peneliti lakukan di Klinik Kesehatan UNPAD, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Standar target perusahaan yang di rasa pegawai terlalu tinggi sehingga tidak mencapai target perusahaan.
2. Adanya kesalahan dalam jobdesk yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja kurang nyaman sehingga pegawai Klinik Kesehatan UNPAD kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaan.
4. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu stres kerja sehingga Klinik Kesehatan UNPAD belum optimal.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan identifikasi masalah yang telah diurikan,maka penulis membatasi masalah penelitian **Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Klinik Kesehatan Universitas Padjadjaran.**

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai lingkungan kerja,stres kerja dan kinerja pegawai di Klinik Kesehatan UNPAD?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja di Klinik Kesehatan UNPAD ?
3. Seberapa besar pengaruh kondisi Stres kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Kesehatan UNPAD ?
4. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik UNPAD?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Klinik Kesehatan Universitas Padjadjaran, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai di Klinik Kesehatan UNPAD.
2. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Kesehatan UNPAD.
3. Mengukur pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Kesehatan UNPAD.
4. Mengukur Pengaruh Lingkungan dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik UNPAD.

1.6. Kegunaan Penelitian

1.6.1 Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama.

1.6.2 Bagi Peneliti

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan pelengkap dari segi intelektual dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai Klinik Kesehatan Universitas Padjadjaran Bandung sebagai variabel mediasi.

1.6.3. Bagi responden

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk mengatasi permasalahan- permasalahan dalam pekerjaan.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada objek Klinik Kesehatan Universitas Padjadjaran (UNPAD) Bandung yang beralamat di Jalan Dipatiukur no 46 Bandung untuk memperoleh data-data yang di perlukan penelitian skripsi.

1.7.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada semester Ganjil tahun 2023 antara bulan Maret sampai Juni 2023 dengan alokasi berikut :

Tabel 1. 4
Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan Penelitian							
		Febuari	Maret	April	Mei	juni	Juli	Agustus	
1	Pengajual judul								
2	Penyusunan BAB I								
3	Penyusunan BAB II								
4	Penyusunan BAB III								
5	Sidang UP								
6	Pengolahan data								
7	Penyusunan BAB IV,BAB V, Lampian, Abstrak								
8	Sidang Akhir								

Sumber: Diolah Peneliti,2023