



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 8686-8695

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Puskesmas Cikarang Menghadapi Hidrometeorologi Kabupaten Bekasi Tahun 2023

Emmelia Kristina Hutagaol^{1✉}, Lyliana Endang Setianingsih²

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Medika Suherman

Email: kristina.hutagaol73@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Puskesmas Cikarang merupakan ujung tombak pelayanan Masyarakat Kecamatan Cikarang Utara dengan jumlah penduduk 72.691 jiwa. Provinsi Jawa Barat mengalami bencana hidrometeorologi tertinggi sejak tahun 2018 sehingga penelitian ini dilakukan untuk Analisa hubungan beban kerja dan motivasi terhadap kinerja puskesmas dalam rangka siaga bencana hidrometeorologi tahun 2023. Penelitian dengan total sampel sebanyak 61 orang dengan mengisi kuesioner yang dibagikan menggunakan instrumen penelitian menggunakan *google form*. Desain penelitian adalah observasioal analitik dengan *cross sectional study*. Analisis data penelitian menggunakan *chi-square* dan menghitung nilai OR. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (p -value = 0,753), motivasi (p -value= 0,03) dan faktor lingkungan kerja (p -value= 0,043). Pada variabel karakteristik responden ada hubungan antara jenis kelamin, pendidikan dengan kinerja. Hasil regresi logistic menunjukkan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi sebanyak lima kali (OR=5,511). Pada penelitian ini juga diketahui bahwa pengetahuan karyawan tentang bencana hidrometeorologi masih kurang sehingga perlu diberikan pemahaman agar dapat menunjang pelayanan yang semakin baik.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Hidrometeorologi, Kinerja, Motivasi, Puskesmas.*

Abstract

Cikarang Community Health Centre is the spearhead of services for the North Cikarang District Community with population of 72,691 people. Since 2018 West Java Province has the highest experienced in hydrometeorological disaster, so this research was conducted to analyze the relationship between workload and motivation on the performance of community health centers for disaster preparedness during 2023. The research used total sample of 61 people filled out questionnaires instruments which distributed using google form. The research design is observational analytical with a cross sectional study. Analysis of the data uses chi-square and calculates the OR value. The research result show that workload (p-value = 0,743), motivation (p-value = 0,03) and work environment factor (p-value = 0,043). In the respondent characteristic variables there is a relationship between gender, education and performance. The logistic regression result show that the most dominant is motivation, its five times influence on employee performance. From this research known that employee's knowledge about disasters is still lacking so understanding to be provided, to support better services needs to

Keywords: *Workload, Hydrometeorology, performance, motivation, community health centre*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan .hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai pegawai dalam perannya pada suatu organisasi. Untuk menilai kinerja karyawan dibutuhkan suatu indikator yang merupakan variable yang menunjukkan kecenderungan situasi diharapkan. Untuk menilai kinerja maka akan ada proses evaluasi terhadap suatu proses seorang karyawan melakukan tugasnya dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh factor individu, psikologis dan organisasi. Faktor individu yang dimaksud meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologi meliputi persepsi, perang, sikap, kepribadian, motivasi, stress pada pekerjaan dan kepuasan kerja. Untuk faktor organisasi adalah struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dalam bekerja dan penghargaan atas pekerjaan karyawan. (Brastiyani, 2016)

Beban kerja dapat dipandang dari sudut pandang subyektif (bila dirasa beban berlebihan), namun bila dipandang secara obyektif akan menjadi tantangan bagaimana menyelesaikannya. Beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja. (Prasetya & Gisela, 2021).

Menurut Perka BKN No.19/2011 faktor yang mempertimbangkan perhitungan kebutuhan PNS adalah beban kerja, standar kemampuan rata-rata (norma waktu dan norma hasil) waktu kerja, jumlah penduduk, kondisi geografis, potensi pengembangan daerah dan kemampuan keuangan dengan jumlah tenaga kesehatan di puskesmas perkotaan adalah 30 orang.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi untuk dapat membangkitkan, memberikan arahan dan menjaga perilaku seseorang agar searah dengan tujuan organisasi. Motivasi juga akan mendorong setiap orang untuk mencapai rasa kepuasan untuk berusaha jauh dari ketidakpuasan. Motivasi didorong dari faktor dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam terdiri dari keamanan, pengakuan, tanggungjawab pada kemajuan dan rasa ingin mengembangkan diri. Sementara faktor dari dalam yaitu rasa keamanan pada pekerjaan, gaji, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi pada lingkungan kerja. Rendahnya kinerja pegawai di duga karena rendahnya motivasi pegawai. Untuk mengukur motivasi pegawai dapat diukur menurut teori dua faktor Herzberg yaitu adanya faktor intrinsik dan ekstrinsik. (Silanno et al., 2014)

Bencana hidrometeorologi merupakan bencana yang diakibatkan pada perubahan iklim yang ekstrim. Perubahan iklim tersebut dapat mengakibatkan banjir, tanah longsor, puting beliung dan pada saat musim kekeringan dapat mengakibatkan kebakaran hutan dan pemanasan global yang menimbulkan kenaikan tekanan udara dari daerah yang satu dan yang lain. Indonesia pada tahun 2018 mengalami bencana sebanyak 2.572 kali kejadian dan 96,8% akibat bencana hidrometeorologi yang mengakibatkan 4.814 orang meninggal & hilang, 21 ribu terluka dan 300 ribu rumah rusak. (Rosyida et al., 2019)

Pemerintah melalui BNPB mempersiapkan seluruh wilayah di Indonesia untuk siaga hidrometeorologi bahkan Gubernur Jawa Barat sejak tahun 2018 menyatakan diri bahwa akan terus siaga karena dalam perhitungan 60% bencana hidrometeorologi Indonesia terjadi di Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran hubungan beban kerja dan motivasi dari karyawan puskesmas dalam menghadapi bencana hidrometeorologi sebagai upaya meningkatkan ketahanan masyarakat terhadap ancaman bencana..(Yulia Indahri Penelitian et al., 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji antara hubungan variabel terikat yaitu kinerja karyawan puskesmas dengan variabel bebas yaitu karakteristik responden (jenis kelamin, Pendidikan, usia, status kepegawaian, status pernikahan, unit pekerjaan dan lama kerja), beban kerja, tingkat stres kerja, dukungan lingkungan, motivasi, beban kerja dan tingkat pengetahuan tentang hidrometeorologi.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dengan mengolah data hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden yaitu pegawai Puskesmas Cikarang. Untuk data sekunder adalah profil dari puskesmas Cikarang. Untuk menjamin keabsahan data maka dilakukan triangulasi data pada bagian sumber daya

manusia dan kepala puskesmas.

Prosedur penelitian meliputi tahap persiapan penelitian, pelaksanaan serta paska penelitian. Untuk persiapan penilaian berupa persiapan a) instrument penelitian yaitu kuesioner, b) melakukan koordinasi dengan pihak terkait seperti perijinan dan proses pengumpulan data yang dikumpulkan secara on line. Pada tahap penelitian yaitu : a) menentukan subyek penelitian, b) melakukan wawancara selama proses pengisian kuesioner, c) pengambilan dokumentasi proses penelitian dan variable yang diteliti. Tahap paska penelitian adalah: a) pengolahan dan analisis data, b) penyusunan hasil penelitian.

Pengolahan data dilakuakn berupa pemeriksaan data (editing), kodefikasi, membuat tabulasi serta entri data. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. Univariat Dilakukan untuk menganalisis satu variable, sementara analisis bivariat untuk menganalisis dua variable yaitu variable bebas dan variable terikat untuk mengetahui jenis hubungan. Hipotesis dalam penelitian menggunakan asosiasi skala variable kategorik. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dilakukan uji *chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang terdiri dari 61 orang 49 orang diantaranya adalah Perempuan dan 75.4% berpendidikan tinggi dengan 73,8% pada usia dewasa, dan 53 orang telah menikah. Untuk status kepegawaian sebanyak 35 orang merupakan Aparatus Sipil Negara (ASN) dan sebanyak 41 orang memiliki tugas sebagai penunjang pelayanan medis. Sebanyak 26 orang telah bekerja lebih dari 8 tahun. Namun sebanyak 63,9% memiliki tingkat kinerja yang rendah. Sebanyak 63,1% responden merasa beban kerja tinggi dan 70,5 lingkungan kurang mendukung, sementara 50,8% pengetahuan akan hidrometeorologi kurang.

Hubungan Karakteristik Responden dan Kinerja Pegawai

Dari penelitian ini diketahui bahwa karakteristik responden yang berhubungan dengan variable kinerja pegawai puskesmas adalah jenis kelamin dan Pendidikan. Pada variabel umur, status karyawan, pengalaman, status pernikahan tidak mempengaruhi kinerja.

Pendidikan dapat mempengaruhi pengetahuan karyawan, kemampuan menyelesaikan masalah sehingga karyawan dapat menyelesaikan masalahnya dengan baik. Pendidikan akan memberikan pengembangan wawasan berpikir, kepuasan karyawan karyawan, loyalitas dan kreatifitas. Pendidikan juga dapat mengembangkan karier dan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dari suatu organisasi. (Manajemen et al., 2020)

Jenis kelamin menurut Priansa (2014) bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik

individu melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan seseorang.(Soeprodjo et al., 2017).Namun pada penelitian ini responden perempuan dari 49 orang hanya 7 orang yang berpendidikan rendah, selainnya 42 orang memiliki pendidikan tinggi. Hal ini dapat menjelaskan mengapa pada penelitian ini faktor jenis kelamin memberikan kontribusi adanya hubungan antara kinerja dan jenis kelamin.

Hubungan Beban kerja dan Kinerja Pegawai

Beban kerja yang juga berarti tanggungjawab yang harus dilakukan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil pekerja. Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja. Hasil analisis beban kerja dan kinerja pegawai menunjukkan $p\ value = 0,753$ sehingga dapat dikatakan bahwa variable beban kerja tidak berhubungan dengan kinerja pegawai.

Pada Puskesmas Cikarang. Dari data pegawai di Puskesmas Cikarang terdapat lebih dari 60 orang yang terdiri dari Dokter, Dokter Gigi, Bidan, Perawat, Surveyor, tenaga pendukung non medis dan lain sebagainya melebihi aturan tentang jumlah minimal ketersediaan SDM adalah sebanyak tiga puluh orang untuk keterlaksanaan Standar Pelayanan Minimal. Hal ini menunjukkan kecukupan ketersediaan tenaga SDM.(*PMK RI No.75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*, n.d.)

Hubungan Motivasi dan Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini motivasi di nilai berdasarkan faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik dengan memberikan pertanyaan atas pengakuan prestasi yang diraih, dukungan dalam pekerjaan yang di berikan, keinginan untuk bertanggungjawab, adanya penghargaan atas prestasi yang diraih dan hubungan antar rekan sekerja dan atasan.

Dari hasil analisis di dapatkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas ($p\ value = 0,03$).Motivasi dapat meningkatkan kinerja Puskesmas Cikarang sebanyak lima kali (OR = 5,511). Semakin termotivasi seseorang maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian.(Prasetya & Gisela, 2021)

Namun penelitian ini juga menunjukkan kinerja rendah diakibatkan motivasi rendah. Dari wawancara diketahui bahwa para karyawan merasakan kurangnya penghargaan dari pimpinan atas yang dikerjakan. Hal Ini sejalan dengan penelitian di Puskesmas Seririt III dari hasil penelitian terlihat motivasi kerja yang rendah dan kinerja pegawai juga rendah. Pimpinan hendaknya mempelajari pegawainya agar tetap memiliki motivasi yang tinggi agar kinerja dapat meningkat. (Muh.Nawai, 2012)

Hubungan Lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja berkaitan dengan alat perkakas, bahan yang dipakai, lingkungan sekitar, manajemen kerja, budaya organisasi, suasana kerja, hubungan rekan kerja dan fasilitas kerja. Pengaruh lingkungan dapat terjadi secara langsung ataupun tidak langsung terhadap organisasi. Lingkungan yang mendukung dapat memberikan dampak atau berhubungan dengan kinerja pegawai puskesmas. Hal ini sesuai dengan penelitian (Anggraini & Oliver, 2019)

Pada penelitian ini ada terdapat 41 dari 61 orang karyawan bahwa dukungan lingkungan rendah variable dukungan lingkungan dari analisis bivariat diketahui bahwa lingkungan memiliki hubungan dengan kinerja pegawai puskesmas Cikarang meningkatkan kinerja sebanyak satu kali lebih besar ($p\text{-value} = 0,043$, nilai OR= 1,442). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada puskesmas Kecamatan Kebayoran Lama. (Faridi et al., 2022)

Hubungan stress dengan kinerja pegawai

Stres merupakan kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Stres juga dikatakan sebagai hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stres akibat tekanan di tempat kerja di konsepkan sebagai suatu stimulasi, respon dan stimulus-respon. Faktor yang mengakibatkan stress kerja antara lain karena: stressor fisik, stressor individu, stressor kelompok dan stressor keorganisasian. Beberapa tuntutan yang akan menimbulkan stress pada kerja antara lain tuntutan fisik, tuntutan tugas. Stres juga terjadi karena peranan individu dalam organisasi seperti adanya konflik peran, tuntutan yang bertentangan dengan atasan atau rekan sekerja, bertentangan dengan nilai kehidupan yang dianut selama ini. (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

Pada penelitian ini ada 17 orang pegawai yang merasa tingkat stress yang dirasakan tinggi dan sebanyak 44 orang tidak merasakan stress pada pekerjaannya. Dari uji chi square didapatkan $p\text{-value} = 0,826$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara stress dengan kinerja pegawai Puskesmas. Hal ini berarti sekalipun tugas terasa banyak namun karyawan dapat melakukan tugasnya dan tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian pada PT.FIFI Group Manado tentang pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan. (Ahmad et al., 2019)

Strategi dalam mengurangi stress kerja adalah mendapatkan dukungan terutama dari yang yang terhebat yaitu keluarga, teman dan pimpinan. Agar hal itu dapat tercapai

dibutuhkan komunikasi yang baik dari semua pihak.

Untuk penanganan stress secara individu beberapa hal yang dapat dilakukan adalah: a) melakukan relaksasi selama melakukan pekerjaan walau sejenak seperti *stretching* tubuh, memejamkan mata sejenak, dan menghilangkan pikiran, b) mengkonsumsi makanan bervitamin seperti buah, sayur dan berolah raga, c) mengurangi makanan berlemak, tinggi garam.

Strategi organisasi untuk mengurangi stress pekerja antara lain: a) menciptakan iklim organisasional yang mendukung, b) memberikan mereka dapat mengontrol pekerjaan dengan meningkatkan partisipatif karyawan, c) menumbuhkan rasa tanggungjawab, pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan melalui pujian dan penghargaan, d) mengurangi konflik dengan cara tidak membiarkan masalah terjadi berlarut-larut, d) ada rencana pengembangan karir. (Herdianti Husain, 2019)

Variabel	Frekuensi		Mean	Median
	N	%		
Jenis Kelamin				
Laki-laki	12	19,7		
Perempuan	49	80,3		
Pendidikan				
≤SMA	15	24,6		
>SMA	46	75,4		
Usia				
Dewasa (≥ 45 tahun)	45	73,8		
Lansia Awal (46-65 tahun)	16	26,2		
Status Pernikahan				
Belum Menikah	8	13,1		
Sudah Menikah	53	86,9		
Status Kepegawaian				
ASN	35	57,4		
Non-ASN	26	42,6		
Unit Pekerjaan				
Penunjang Pelayanan	41	67,2		

Medis				
Penunjang Non Medis	20	32,8		
Lama Kerja			105,5	60
Kurang Lama	35	57,4		
Lama	26	42,6		
Tingkat Kinerja			71,88	70,5
Rendah	39	63,9		
Tinggi	22	36,1		
Stress Kerja			28,08	26
Rendah	44	72,1		
Tinggi	17	27,9		
Motivasi			89,55	87,5
Rendah	43	70,5		
Tinggi	18	29,5		
Beban Kerja			13,7	13
Rendah				
Tinggi				
Lingkungan			15,3	15
Kurang mendukung	43	70,5		
Mendukung	16	29,5		
Pengetahuan Hidrometeorologi			12,77	12,5
Kurang	31	50,8		
Cukup	30	49,2		

Table 1. Hasil analisis data responden

Hubungan Kinerja Pegawai dan variable (<i>Chi Square</i>)	<i>p</i> - <i>value</i> ($\alpha =$ 0,05)	OR
Jenis Kelamin	0,033	2,733
Status Pegawai	0,092	
Status Pernikahan	1	

Usia	0,870	
Pendidikan	0,026	0,404
Stres Kerja	0,826	
Motivasi	0,03	5,511
Beban Kerja	0,753	
Lingkungan Kerja	0,043	1,442
Lama Kerja	0,121	
Pengetahuan Hidrometeorologi	0,245	
Unit Kerja	0,113	

Table 2. Hasil Analisis Bivariat

SIMPULAN

Dari hasil analisis data diketahui bahwa variable yang berhubungan dengan kinerja pegawai Puskesmas adalah motivasi dan lingkungan kerja, sementara pada karakteristik responden jenis kelamin dan Pendidikan juga berhubungan dengan kinerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain populasi berasal dari satu instansi sehingga tidak dapat merepresentasikan instansi lain untuk digunakan sebagai simpulan umum.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk meningkatkan motivasi diri dan dibutuhkan juga langkah-langkah untuk meningkatkan kebutuhan pegawai sehingga senantiasa termotivasi seperti pemberian insentif, promosi jabatan ataupun membina hubungan baik dan kenyamanan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Anggraini, A. R., & Oliver, J. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Melalui Variabel Kepuasan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Brastiyani, Da. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.* 36–46. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *KUESIONER PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara) Yth.* 81–117.
- Faridi, A., Djamil, M., Saluy, A. B., & Nurhayati, M. (2022). *Pengaruh Modal Intelektual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas: (Wilayah Kerja Puskesmas Kecamatan Kebayoran Lama).*
- Herdianti Husain. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makasar.*
- Manajemen, B. J., Wiryawan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma: Jurnal Manajemen, 6*(2).
- Muh.Nawai. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat.*
- PMK RI No.75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.* (n.d.).
- Prasetya, W., & Gisela, V. (2021). Pengukuran Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Research on Business and Tourism, 1*(2), 101. <https://doi.org/10.37535/104001220212>
- Rosyida, A., Nurmasari, R., Bnpb, S., Data Spasial BNPB, K., & Kunci, K. (2019). Analisis Perbandingan Dampak Kejadian Bencana Hidrometeorologi Dan Geologi Di Indonesia Dilihat Dari Jumlah Korban dan Kerusakan (Data Kejadian Bencana Indonesia 2018). In *Jurnal Dialog Penanggulangan Bencana* (Vol. 10, Issue 1).
- Silanno, Y., Kapantow, N., & Josephus, J. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Bahu Kota Manado. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado, 1–7.*
- Soeprodo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., Engkeng, S., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Abstrak, M. (2017). *Hubungan antara Jenis Kelamin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Pro..DR V.L.Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara.*
- Yulia Indahri Penelitian, P., Keahlian, B., Ri, D., Nusantara, G., Lt, I., Subroto, J. J. G., & Abstrak. (2018). *Partisipasi Masyarakat Dalam Menghadapi Bencana Hidrometeorologi.* <http://dibi.bnpb.go.id/dibi/>,