

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman, di dalam organisasi pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu, Dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak dapat dimanfaatkan.

Karyawan merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan oleh organisasi dapat mencapai tujuan. Kontribusi positif yang diberikan oleh karyawan memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi karyawan terhadap organisasinya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun Perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga dapat menentukan Tingkat perkembangan Perusahaan. Karena manusia yang dipekerjakan di sebuah Perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan Perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan sangat berpengaruh pada

keberhasilan suatu Perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya **(Islamiati et al., 2021)**. Karyawan dikelola dengan tepat dan benar untuk menghasilkan posisi yang tinggi terhadap kemajuan Perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi tercapainya tujuan Perusahaan, maka pihak perusahaan harus mengambil Langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Upaya meningkatkan kualitas pegawai yang baik dengan memperhatikan kinerja untuk tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu kunci berhasilnya suatu instansi atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten karena sangat berperan penting dalam seluruh program kerja yang telah disusun. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu Perusahaan disamping faktor lain. Oleh karena itu setiap Perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Dalam suatu system operasi Perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu pera yang paling penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin **(T. Hidayat et al., 2020)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan Perusahaan secara efektif dan efesien.

Mengetahui dan memahami definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Ini meliputi aktivitas seperti perekrutan, pengembangan karyawan, pengelolaan gaji dan benefit, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, pengelolaan konflik, dan pemberian dukungan kepada karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfokus pada meningkatkan kinerja individu dan tim serta memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuannya

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang Sumber Daya Manusia atau dalam kepegawaian. Oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai berikut: manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin **(Hanim & Baskoro, 2023)**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkungan karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan Sumber Daya Manusia, organisasi atau Perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan **(Amelia et al., 2022)**

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi Kerja ialah motor penggerak pada Kinerja Karyawan Ketika menjalankan tugas pokok serta fungsinya pada organisasi Perusahaan. Motivasi Kerja sangatlah penting untuk karyawan, manajer ataupun para pemimpin dikarenakan melalui adanya motivasi yang tinggi, semua tugas dikerjakan secara semangat serta gairah yang menyebabkan hasil optimal dapat diraih dan dapat mendukung tujuan yang diinginkan tercapai secara efektif dan efisien (**Ashari Putri Jonita & Putra, 2023**), menurut (**Sutrisno, 2016**) dalam (**Djaya, 2021**) Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Adapun menurut (**winardi, 2016**) dalam (**Syaputra & Kusuma, 2022**) Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada di dalamnya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Stress kerja. Stress Kerja merupakan suatu masalah yang sering dihadapi setiap pegawai yang menjalankan pekerjaan. Salah satu penyebab Stress Kerja yaitu disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat. Stress Kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pemimpin. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja instansi pada

umumnya (**Festinahati et al., 2021**), masalah Stress Kerja pada pegawai masih jarang diperhatikan perusahaan. Sementara Stress Kerja ini merupakan faktor menurunya kinerja pegawai. Dalam (**Khan et al., 2024**) Stres Kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya.

Fasilitas Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan Upaya pelayanan Kesehatan, baik *promotive*, *preventif*, *kuratif* maupun *rehabilitative* yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan / atau Masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut puskesmas adalah fasilitas pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat dan Upaya Kesehatan perorangan Tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan Upaya Kesehatan perseorangan Tingkat pertama (**PMK No 75 tahun 2014**)

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan Kesehatan Masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan Pembangunan Kesehatan di suatu Wilayah kerja yang dijalankan oleh tenaga Kesehatan. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan Kesehatan yang paling dekat dengan Masyarakat. Maka dari itu, puskesmas memiliki peranan penting dalam melaksanakan seluruh program kerja Kesehatan seperti peningkatan kesadaran Masyarakat akan pentingnya Kesehatan diri sendiri.

Puskesmas biaro adalah salah satu puskesmas di Kabupaten Agam yang berada di Kecamatan Ampek Angkek. Puskesmas ini berimplementasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti: meningkatkan Kesehatan Masyarakat Ampek Angkek melalui penyuluhan Kesehatan ke beberapa daerah yang ada di Ampek Angkek, menjamin tersediannya Upaya Kesehatan yang paripurna, merata bermutu dan menjamin ketersediaan dan pemerataan sumber daya Kesehatan, menciptakan tata Kelola puskesmas yang baik. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik sering kali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Maka untuk itu Puskesmas Biaro membutuhkan kinerja pegawai yang baik untuk tercapainya hasil kinerja yang berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan Pembangunan Kesehatan dimana dalam satu puskesmas memiliki beberapa program kerja yang harus dijalankan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai harus bekerja secara handal untuk semua itu.

Untuk itu perlu kemampuan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang umumnya melalui gaya kepemimpinan. Pemberian support dan lainnya untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Sebagai manajer atau pimpinan sudah umum diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan/bawahan tersebut bekerja untuk sampai menuju goals atau tujuan- tujuan yang sudah dibuat.

Terkait dengan motivasi kerja pegawai Puskesmas Biaro menerapkan motivasi diri, salah satu yang diterapkan untuk memotivasi kerja pegawai yaitu seorang pemimpin ataupun rekan kerja wajib saling mengingatkan entah itu pekerjaan dan lain-lainnya. Selain itu motivasi yang telah diterapkan atasan terhadap pegawai lain, memberikan pelatihan dan sosialisasi, serta pemantauan dan evaluasi. Tidak hanya itu, pemimpin Puskesmas Biaro memberikan reward kepada pegawai yang mempunyai keunggulan dalam bekerja atau berhasil melaksanakan tugas ditargetkan. Dengan memberikan reward tersebut pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, dan lebih produktif untuk membantu puskesmas biaro semakin maju. Tetapi dalam hal ini, jika motivasi yang diberikan kurang efektif karena pemimpin tidak dapat membimbing pegawai dengan baik terkait meningkatkan motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Tabel 1.1
Data Cakupan Wilayah Puskesmas Biaro

NAGARI	JORONG
Ampek Angkek	1. Biaro Gadang 2. Tanjung Medan 3. Tanjung Alam 4. Batang Buo 5. Lungguak Muto 6. Ranah
Lambah	1. Koto Hilalang 2. Lambah 3. Koto Marapak
Panampung	1. Lurah 2. Surau Labuah 3. Bonjo 4. Lundang 5. Surau Lauik
Balai Gurah	1. Balai Gurah

	2. Sitapung 3. Koto Tuo
Batu Taba	1. Panca 2. Surau Gadang 3. Cangkiang 4. Sungai Rotan 5. Tigo Jorong
Pasia	1. Cibuk Ameh 2. Pincuran Tujuh 3. Pasia 4. Surau Langga
Ampang Gadang	1. Bonjo Alam 2. Surau Pinang 3. Ampang Gadang 4. Parik putuih

Sumber: puskesmas biaro 2024

Table 1.1 menjelaskan cakupan daerah wilayah kerja Puskesmas Biaro Kabupaten Agam yang mencakup 7 nagari dan 30 jorong.

Tabel 1.2
Jumlah Kunjungan Pasien Puskesmas Biaro Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pasien
Januari	3379
Februari	2884
Maret	2941
April	2479
Mei	3860
Juni	2978
Juli	3319
Agustus	3472
September	3365

Oktober	3559
November	3212
Desember	4295

Sumber: puskesmas biaro, 2024

Berdasarkan data pada table 1.2 dapat dilihat jumlah pasien yang berkunjung dari bulan Januari - Desember tahun 2023 mencakup sebanyak 69.743 kunjungan (pasien). Dimana pada bulan Desember Puskesmas Biaro mengalami peningkatan kunjungan sebanyak 4.295 pasien. jika dirata- ratakan kunjungan pasien perharinya pada bulan Desember lebih kurang 120 pasien.

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai Puskesmas Biaro Tahun 2023

No	Jenis Kegiatan	Target (%)	Pencapaian (%)
1	Rekam Medis	100	75
2	Pelayanan Pemeriksaan Umum/ Rawat Jalan	100	90
3	Pelayanan Kesehatan Gigi	100	85
4	Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak	100	100
5	Pelayanan KB	100	90
6	Pelayanan Imunisasi	100	100
7	Pelayanan Farmasi	100	100
8	Pelayanan Laboratorium	100	95
9	Pelayanan Gawat Darurat	100	100

Sumber: Puskesmas Biaro 2024

Pada table 1.3 diatas, dapat dilihat hasil penelitian kinerja pegawai Puskesmas Biaro didasarkan dari jenis kegiatan pada pelayanan pasien yang

berkunjung ke Puskesmas Biaro. Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil kinerja pada beberapa jenis kegiatan yang belum mencapai target yaitu rekam medis, pelayanan pemeriksaan umum/ rawat jalan, pelayanan Kesehatan gigi, pelayanan KB dan pelayanan laboratorium.

Beberapa pegawai Puskesmas Biaro, Kab, Agam mengatakan bahwa pekerjaan sebagai petugas Kesehatan sangat menyenangkan, melihat mereka yang sakit bernjak sembuh itu keterpuasan sendiri dalam bekerja. Tetapi terkadang ada pasien yang datang dan mengeluhkan penyakitnya dan meminta segera disembuhkan atau dilayani sesegera mungkin. Sehingga pegawai merasa melebihi beban kerja dan bingung untuk mengerjakan yang mana terlebih dahulu.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai berasal dari *self-efficacy*. Hal ini membahas bahwa dengan adanya motivasi dapat mengatasi pengaruh negatif dari ketidak percayaan diri, sehingga sangat diperlukan motivasi kerja dalam mencapai tujuan. Beberapa permasalahan yang muncul karena seorang pegawai tidak dapat memotivasi dirinya dan tidak menyeimbangi Tingkat stress kerja sehingga kinerja pegawai menurun. *Self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya (Tiara Mesriyani & Riri Mayliza, 2023). Sedangkan menurut (Rahmi, 2020) *Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia menjalankan sebuah tugas pada Tingkat tertentu.

Dari fenomena yang terjadi di Puskesmas Biaro bahwa masih ada beberapa pegawai mengalami stress kerja yang diakibatkan perilaku pasien yang datang untuk berobat ingin di layani sesegera mungkin dan meningkatnya lonjakan pasien yang datang untuk berobat sehingga dapat menyebabkan stress kerja pada pegawai puskesmas. Jika stress kerja dibiarkan maka akan berdampak pada kondisi pegawai yang mengalami penurunan kinerja, berkurangnya kepercayaan diri yang dapat memperburuk penilaian kinerja. maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diukur baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan sasaran yang diberikan kepadanya. **(Sutrisno & Arsanti, 2023)**, menurut **(Priska et al., 2020)** Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Ada juga menurut **(Mangkunegara et al., 2021)** dalam **(Saputri et al., 2021)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **(N. Husna et al., 2021)** Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan (SDM) yang bekerja institusi itu baik pemerintah maupun Perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Ratna Putri Wulandari & Siti Mujanah, 2024)** Kinerja dapat didefinisikan sebagai Tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu.

kinerja karyawan merupakan bentuk keberhasilan kerja oleh individu dalam organisasi dengan bertanggung jawab terhadap wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan bersamasuatu organisasi Perusahaan sesuai hukum, norma dan etika. dalam **(Battu & Susanto, 2022)**

Hubungan motivasi, stress kerja, *self-efficacy* dan kinerja pegawai itu sendiri sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal dibutuhkan motivasi, dan stress kerja melalui *self-efficacy*, maka dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, stress kerja dan *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Biaro Kec. Ampek Angkek Kabupaten Agam.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Self-Efficacy* Sebagai Variable Intervening pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian- kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Puskesmas Biaro tidak maksimal.
2. Stress kerja yang dialami pegawai Puskesmas Biaro cukup tinggi.
3. *Self-efficacy* pegawai Puskesmas Biaro kurang berjalan baik.
4. Motivasi kerja pada Pegawai puskesmas Biaro masih kurang.
5. Kurangnya kualitas *self-efficacy* pada pegawai Puskesmas Biaro berpengaruh terhdap kinerja.

6. kurangnya perhatian terhadap Tingkat stress kerja yang berdampak pada kinerja pegawainya.
7. Beberapa karyawan tidak dapat memotivasi dirinya sehingga kinerja pegawai menurun.
8. Kurangngnya keyakinan pegawai dalam menghadapi masalah yang datang.
9. Beberapa pegawai berkemungkinan tidak mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.
10. Kurangnya kualitas *self-efficacy* pada pegawai Puskesmas Biaro berpengaruh terhadap kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Adapun masalah yang diangkat dalam penelitian ini dibatasi dengan tujuan agar penelitian lebih spesifik dan mengarahkan penelitian agar focus hanya untuk membahas mengenai Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *Self-efficacy* pada Puskesmas Biaro Kabupaten agam?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *Self-efficacy* pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam?
5. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam?
6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui *Self-efficacy* sebagai variable intervening pada Puskesmas Agam Kabupaten Agam?
7. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Self-efficacy* sebagai variable intervening pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap *Self-efficacy* pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *Self-efficacy* pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui *self-efficacy* pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.
7. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui *self-efficacy* pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Self-efficacy* pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam.

2. Bagi Organisasi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pada Puskesmas Biaro Kabupaten Agam. Berkaitan dengan motivasi, stress kerja dan *Self-efficacy* bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca nya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah Pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.