

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ajabar (2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memotivasi, meningkatkan, menginspirasi, dan mempertahankan tingkat kinerja tertinggi suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah peran kunci dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan. Karena manusia adalah aset penting yang harus dipertimbangkan perusahaan. Fakta bahwa manusia adalah aset utama dalam pengembangan perusahaan menjadikan pengelolaan dan perhatian terhadap mereka sebagai hal yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia dimaksudkan untuk memastikan kontribusi maksimal dalam pencapaian sasaran perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia ini membutuhkan manajemen yang memungkinkan untuk secara sistematis, terencana dan mengelolanya secara efisien.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Pasal 1 menyebutkan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan tingkat dasar. Puskesmas menyelenggarakan berbagai kegiatan pelayanan kesehatan bagi masyarakat dan perorangan dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di

wilayah pelayanannya. Cakupan rendah layanan kesehatan Puskesmas sebagian disebabkan oleh kinerja pegawai yang masih belum optimal.

Mangkunegara (2021:67) Kinerja pegawai adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Pernyataan ini dapat dimaknai bahwa kinerja mencerminkan pencapaian dalam hal kualitas dan kuantitas barang maupun jasa yang dihasilkan melalui pelaksanaan tugas oleh pegawai sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja organisasi adalah jawaban atas keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, serta situasi tersebut mengharuskan adanya pengetahuan dan pengakuan dari pihak-pihak terkait mengenai pencapaian lembaga yang berkaitan dengan visi yang diterapkan oleh organisasi, serta memastikan dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan. Pada Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan setelah peneliti melakukan *survei* adanya penurunan kinerja pegawai terhadap kepuasan dan kecepatan waktu pekerjaan yang mereka lakukan dalam melayani pasien sehingga antrian setiap pagi panjang. Penurunan kinerja tersebut merupakan titik awal dari masalah yang sering muncul dalam organisasi. Hal ini dapat dibuktikan melalui indikator kinerja pegawai salah satunya yaitu kuantitas kerja. Kuantitas kerja mencerminkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu yang berkontribusi terhadap tercapainya efisiensi dan efektivitas sesuai dengan sasaran instansi. Indikator kuantitas kerja yaitu kecepatan dan kepuasan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu *job description*. Hasibuan (2021:33) *Job description* adalah informasi tertulis yang memuat penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja, serta hubungan kerja dengan pihak-pihak terkait. Ketidakjelasan dalam deskripsi kerja dapat menyebabkan pegawai tidak memahami peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja, mengakibatkan pekerjaan tidak dicapai dengan benar. Faktor utama untuk meraih target perusahaan adalah memastikan pegawai ditempatkan dengan baik sesuai dengan *job description* mereka, penting agar kinerja tetap terjaga. Namun, di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan, penempatan *job description* sering kali mencakup lebih dari satu tugas, ditambah dengan kurangnya kesesuaian posisi. Akibatnya, karyawan tidak sepenuhnya memahami kondisi kerja, hak dan tanggung jawabnya, dan mereka kurang memahami ringkasan tugas yang harus dilakukan dan spesifikasi pekerjaan yang mereka lakukan.

Agar dapat bekerja secara efektif, seorang karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas yang ditetapkan. Dengan pembagian tugas yang tepat, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat, karena setiap individu ditempatkan secara optimal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika karyawan memahami uraian tugasnya, mereka akan lebih mudah melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian Wulan Maria Panungkelan (2020) ditemukan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job description* terhadap kinerja karyawan.

Work-life balance juga merupakan faktor penting yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Apabila perusahaan menginginkan kinerja pegawai yang baik, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar terjadinya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan dunia kerjanya. *Work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) Darmawan et al. (2023:19) adalah tingkat kepuasan dan investasi yang dimiliki individu terhadap tanggung jawabnya baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja yang positif. Rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam memenuhi tugas yang dipercayakan kepada pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Penting untuk dipahami bahwa karyawan memiliki tanggung jawab tidak hanya di lingkungan kerja, tetapi juga di luar lingkungan kerja. Ketidakselarasan ini dapat menyebabkan rendahnya keterikatan dan mengurangi kemampuan karyawan untuk memberikan layanan yang optimal bagi perusahaan. Hal ini terjadi di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan yang diduga mengalami tidak seimbang antara waktu kerja dan waktu keluarga. Hal ini menunjukkan banyaknya pegawai belum bisa mengatur waktu dikarenakan di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan sebagian besar pegawai sudah berkeluarga. Dilihat

dari pegawai yang mengambil cuti melebihi batas maksimal yang telah diberikan setiap tahunnya, dikarenakan adanya pegawai yang belum bisa mengatur waktu mereka untuk keluarga dan pekerjaannya. Sehingga ketika pegawai mengambil cuti beban pekerjaannya di berikan kepada pegawai lainnya. Hal ini yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Penurunan besar dalam kinerja pegawai mungkin terjadi jika terus berlanjut dan tidak ada tindakan kuat yang diambil untuk mengatasi masalah *work life balance*. Hal ini dapat dibuktikan dari salah satu indikator *work life balance* yaitu *time balance* (keseimbangan waktu). Dalam penelitian Rizqiah (2024:17) ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan keseimbangan waktu dan kepuasan yang ditafsirkan dan mempertahankan keseimbangan yang stabil dalam interpretasi sendiri saat ini.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan terlihat bahwa terdapat ada beberapa permasalahan mengenai keluhan karyawan terhadap kebijakan yang diterapkan oleh organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Job Description* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh dari *Job Description* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan ?
2. Apakah terdapat pengaruh dari *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang diatas, sehingga terdapat tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *Job Description* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan.
2. Mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan.
3. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang telah didapat dalam bidang sumber daya manusia dan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan baru dan wawasan baru, serta melakukan penelitian di lapangan secara langsung dan sebagai syarat kelulusan peneliti.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengembangan media pembelajaran atau penggunaan media pembelajaran tambahan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

3. Bagi Perusahaan (Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan)

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kebijakan dan evaluasi manajemen pada Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan sehingga dapat memberikan kontribusi empiris mengenai hubungan antara variabel *Job Description* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Dengan penelitian ini diharapkan menjadi sebuah informasi bagi Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja bagi pegawai di perusahaan atau organisasi tersebut. Sehingga dapat membuat pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan atau organisasi.

4. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti lain, temuan ini dapat menjadi referensi dan informasi berharga untuk penelitian selanjutnya, yang kemudian dapat diperluas ke topik lain untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.