

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku para karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran yang diterima secara umum bagaimana seseorang mengoptimalkan kemampuan diri dalam menciptakan barang dan jasa. Semakin tinggi optimalisasi diri akan makin tinggi pula produktivitasnya. Islam menuntut pengikutnya memberikan yang terbaik bagi diri dan lingkungan sekitarnya. Tuntutan ini dalam bentuk menghasilkan atau menciptakan prestasi terbaik pada suatu pekerjaan, yang dimulai dari perencanaan hingga penciptaan produk. Penurunan produktivitas kerja tentunya menimbulkan pertanyaan bagaimana produktivitas dalam perspektif Islam. Bila Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja tentu prestasi kerjanya menorehkan nilai terbaiknya. Namun fakta yang disodorkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di atas masih rendah. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas merupakan pengetahuan (knowledge),

keterampilan (skill), kemampuan (abilities), sikap (attitudes), dan tingkah laku (behaviour).

Masalah produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang mendesak untuk dibicarakan. Meskipun belum merupakan suatu kepastian mutlak, ini merupakan tanda bahwa kita pun menyadari kemungkinan atau telah tampaknya tanda-tanda produktivitas tenaga kerja kita yang belum memadai. Banyak faktor penyebab, misalnya orientasi kehidupan, yang juga tercermin dalam kehidupan kerja. Biasanya orientasi kehidupan kurang memperdulikan produktivitas atau efektivitas produksi.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Dalam penyelenggaraannya Puskesmas merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas juga berarti suatu kesatuan organisasi fungsional yang langsung memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terintegrasi kepada masyarakat dalam suatu wilayah kerja tertentu dalam bentuk usaha-usaha kesehatan pokok. Dengan demikian puskesmas berfungsi sebagai pusat penggerak pembangunan berwawasan

kesehatan, pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat serta pusat pelayanan kesehatan strata pertama, oleh karena itu pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh Puskesmas termasuk bagian dari pelayanan publik.

Puskesmas Rejosari merupakan salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kabupaten Pringsewu, yang terletak di Kecamatan Pringsewu, Puskesmas Rejosari telah melakukan Akreditasi Puskesmas Pada tahun 2018 dan mendapatkan hasil memuaskan dengan kategori Utama. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayanan publik Puskesmas Rejosari memiliki pegawai dengan jumlah sebanyak 61 orang. Dari laporan kunjungan di Puskesmas Rejosari menunjukkan jumlah kunjungan selama tiga (3) tahun terakhir adalah sebagai berikut: jumlah kunjungan pada tahun 2017 sebesar 11.662 orang, tahun 2018 jumlah kunjungan di puskesmas sebesar 14.348 orang sedangkan pada tahun 2019 jumlah kunjungan puskesmas sebesar 17.341 orang, dari data tersebut dapat di jelaskan bahwa adanya peningkatan pemanfaatan Produktivitas dan fasilitas kesehatan di puskesmas Rejosari.

Penelitian ini melakukan obsevasi dan wawancara pada salah satu pegawai puskesmas rejosari, hasilnya bahwa struktur Organisasi yang ada di Puskesmas Rejosari menggambarkan bahwa masih ada pegawai yang memiliki tugas rangkap dimana pegawai bertanggung jawab terhadap satu atau lebih program yang ada dipuskesmas, selain itu jika dilihat dari data ketenagaan yang ada di Puskesmas Rejosari, bahwa beberapa Petugas Puskesmas mendapatkan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan basic

pendidikan yang ditempuh dikarenakan tidak tersedianya petugas yang dibutuhkan misalnya terletak pada ruang pendaftaran yang terdapat petugas dengan basic kebidanan, Keperawatan, dan petugas kesehatan masyarakat, di ruang Rekam medis terdapat petugas dengan basic kebidanan yang di OJT (On Job Training) sebagai Petugas Rekam Medis sedangkan diruang Apotek juga terdapat beberapa bidan yang telah di OJT kan sebagai petugas Apotek.

Dengan terdapatnya petugas yang memiliki rangkap jabatan dipuskesmas Rejosari menimbulkan:

1. produktivitas yang tidak optimal
2. beban kerja yang berlebihan
3. stres kerja
4. keinginan untuk pindah posisi atau pingsah kerja.

Berangkat dari latar belakang tersebut peneliti tertarik membahas tentang hubungan stres kerja dan turnover intention terhadap produktifitas kerja Petugas di Puskesmas Rejosari dengan mengambil sampel pada seluruh karyawan baik medis ataupun non medis sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa mendudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang signifikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah hubungan stres kerja berhubungan dengan produktifitas kerja petugas di UPT Puskesmas Rejosari
2. Apakah hubungan *turnover intention* dengan produktifitas kerja petugas di UPT Puskesmas Rejosari
3. Apakah hubungan stres kerja dan *turnover intention* dengan produktifitas petugas di UPT Puskesmas Rejosari

Dari penjelasan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* terhadap Produktifitas Kerja pada Petugas di UPT Puskesmas Rejosari tahun 2020?"

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar Penelitian ini tidak menyimpang dari masalah, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah stres kerja, *Turnover Intention* dan Produktifitas Kerja
2. Subyek penelitian yaitu seluruh Petugas di UPT Puskesmas Rejosari
3. Tempat penelitian terletak di Puskesmas Rejosari
4. Waktu penelitian dimulai dari bulan januari tahun 2020

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

- a. Ingin mengetahui hubungan stress kerja terhadap produktifitas kerja
- b. Ingin mengetahui hubungan *turnover* terhadap produktifitas kerja
- c. mengetahui hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* terhadap Produktifitas Kerja pada Petugas di UPT Puskesmas Rejosari tahun 2020.

2. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan serta manfaat, baik manfaat secara praktis maupun secara teoritis.

a. Manfaat Teoretis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang berhubungan dengan stres kerja karyawan di Puskesmas Rejosari, Pringsewu, Lampung.
- 2) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta memberikan informasi dan wawasan yang berguna dalam bidang Ekonomi sumber daya manusia terutama mengenai stress kerja dan segala aspek yang terdapat dalam stress kerja, serta mengenai *turnover intention* pada karyawan, dan hubungan dari keduanya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai referensi bagi puskesmas rejosari dalam mengelola sumber daya manusia(pegawai) teruntuk dalam hal pekerjaan produktivitas.

- 2) Sebagai Program tindak lanjut penelitian berikutnya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja dan *turnover intention* pada petugas.