

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel *Moderating*

Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable

¹Annisa Putri Ana Phalis*, ²Sudirman, ³Rosnawati
^{1,2,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu
(*Email Korespondensi: annisaputrianaphalis@gmail.com)

Abstrak

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar lagi daripada biasanya di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan insentif sebagai variabel moderasi di Puskesmas Pantoloan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitian semua pegawai yang ada di Puskesmas Pantoloan. Pemilihan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 71 responden. Metode penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis pada regresi linear pertama adalah 0,60 atau 60 %, setelah adanya variabel moderasi (insentif) pada persamaan regresi kedua, nilai *R Square* tersebut meningkat menjadi 0,95 atau 95 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel insentif (sebagai variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Saran yang diberikan adalah agar Puskesmas Pantoloan perlu meningkatkan pemberian insentif yang lebih baik lagi tentang pembagian insentif berdasarkan kinerja karyawan atau berdasarkan beban kerja yang diterima oleh pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Insentif

Abstract

Workload is an individual extrinsic factor which is one of the sources of pressure emergence, because the workload one faces is too much. This condition requires employees to provide more energy than usual in completing their work. The purpose of this research is to prove the effect of workload on employees' performance with incentives as a moderating variable in Pantoloan Public Health Center. This research is quantitative with the object of research all employees in Pantoloan Health Center. The sample was taken randomly with saturated sampling technique, amounting to 71 respondents. This research uses a simple regression analysis. The results show that the first linear regression is 0.60 or 60%. After the existence of a moderating variable (incentive) in the second regression equation, the R Square value increased to 0.95 or 95%. Thus it can be concluded that the Hypothesis is Accepted so that it can be said that the existence of an incentive variable (as a moderating variable) will be able to strengthen or increase the influence of the workload variable on employees' performance. The conclusion is workload has a significant positive effect on employees' performance and incentives reinforce the effect of workload on employees' performance. This research suggests that the Pantoloan Public Health Center needs to increase the provision of better incentives regarding the distribution of incentives based on employee performance or based on workload received by employees.

Keywords: *Workload, Employees' Performance, Incentive*

PENDAHULUAN

Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES) No.75 tahun 2014 menjelaskan bahwa Puskesmas adalah 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. Puskesmas didirikan sebagai pemberi pelayanan kesehatan tingkat I yang memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Permenkes No.75 tahun 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik. Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM yaitu Pegawai puskesmas mampu bekerja lebih baik dengan kinerja yang tinggi (Essi Guspaneza, 2017).

Kinerja pegawai puskesmas merupakan kemampuan seseorang pegawai puskesmas dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu didalam sebuah organisasi yang diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan. Pegawai puskesmas dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan baik agar kepuasan dari masyarakat tetap terjaga. Menangani masyarakat yang datang berkunjung, para pegawai harus terampil dan mampu untuk melaksanakan tugas pelayanannya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya (Essi Guspaneza, 2017).

Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah pegawai tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan pegawai pada pasien (Gillies 1994 dalam Simamora, 2012). Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat. Beban kerja (work load) dapat diartikan sebagai patient days yang merujuk pada suatu prosedur pemeriksaan kunjungan (visite) pada pasien (Marques & Huston, 2010).

Jumlah pekerja yang ada dalam Puskesmas Pantoloan adalah sebanyak 70 orang pegawai, Pembagian jasa medis atau jasa pelayanan berbeda-beda terhadap masing-masing pegawainya yang dibagi ke dalam jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, dan tingkat penghasilan yang ada dalam Puskesmas Pantoloan. Seperti jasa pelayanan untuk dokter, perawat, bidan dan tenaga nonmedis semua memiliki presentase masing-masing mempunyai jumlah tarif yang berbeda sesuai dengan indikator tersebut.

Banyaknya tuntutan pekerjaan dan kurangnya SDM dalam pelayanannya menjadi faktor utama beban kerja yang tinggi, dengan 70 % biaya kapitasi JKN digunakan sebagai insentif kinerja pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan insentif sebagai variabel moderatingnya.

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah permasalahan asosiatif, yaitu suatu pernyataan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Dan hubungan yang diambil dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat.

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel yaitu beban kerja sebagai variabel *independent*, kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* dan insentif sebagai variabel *moderating*. Variabel Moderasi mempunyai pengaruh (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Pantoloan Palu yang berjumlah 71 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi sebanyak 71 orang pegawai yang ada di Puskesmas Pantoloan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

non-probability sampling yaitu dengan metode *purposive sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu dengan criteria pegawai pelaksana yang ada di Puskesmas Pantoloan.

Analisa data dalam penelitian ini adalah Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (Sugiyono, 2011). Analisis regresi yang digunakan adalah *simple linier regression* dan *moderated linier regression* (MRA). *Simple linier regression* didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel (Sugiyono, 2011 : 261).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan

Hasil analisis pada regresi linear pertama menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan di Puskesmas Pantoloan yang dibuktikan dengan uji statistik dengan nilai *R Square* sebesar 0,60 (60%).

Menurut asumsi peneliti hal tersebut dapat terjadi karena beban kerja yang diterima oleh pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tergantung dari seberapa besar beban kerja yang diterima oleh pegawai, sehingga kinerja yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal.

Pada hasil analisis regresi linear pertama diperoleh nilai *R. Square* 0,60 atau 60% yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yang bermakna semakin menurunnya beban kerja seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Namun dalam hal ini belum 100 % dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil analisis pada persamaan regresi pertama ini menjelaskan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang pegawai tidak seutuhnya diperankan oleh variabel beban kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu 40 % lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Essi Guspaneza (2017) dimana analisis univariat didapatkan 59% responden memiliki kinerja kurang baik dan disiplin kerja rendah, 71,8% responden memiliki motivasi kerja rendah dan 76,9% responden menyatakan ketidaksesuaian terhadap pembagian insentif dana kapitasi. Analisis bivariat diketahui adanya hubungan disiplin ($p\text{-value}=0,001$), motivasi ($p\text{-value}=0,003$) dan pembagian insentif dana kapitasi ($p\text{-value}=0,001$) dengan kinerja Pegawai puskesmas.

Pengaruh Insentif Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan

Hasil analisis pada regresi linear tahap ke dua, setelah adanya variabel moderasi (insentif) pada persamaan regresi kedua, nilai *R Square* pada persamaan regresi pertama adalah 0,60 atau 60 % tersebut meningkat menjadi 0,95 atau 95 %.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Diterima sehingga dapat dikatakan bahwa keberadaan variabel insentif (sebagai variabel moderasi) akan dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fandy Gunawan (2017) yang meneliti 87 responden dimana Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,397 > t_{tabel} 1,9890$, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan.

KESIMPULAN

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil uji analisis regresi sebesar 0,60 (60%), maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin baik pula kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan. Sebelum adanya variabel moderasi, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,60

(60%). Setelah ditambahkan variabel moderasi maka pengaruh kinerja pegawai meningkat menjadi 0,95 (95%) yang berarti dapat disimpulkan bahwa insentif memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pantoloan. Dalam menerima beban kerja dibutuhkan insentif yang besar sehingga insentif tersebut dapat menyeimbangkan beban kerja yang diterima pegawai dan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

SARAN

Dalam analisis *moderating* ini adalah peneliti membuat dua kali persamaan regresi untuk membandingkan antara regresi yang pertama dengan regresi yang kedua. Jika terjadi peningkatan, maka variabel moderasi (insentif) mampu untuk meningkatkan pengaruh variabel dependent (kinerja pegawai) terhadap variabel independent (beban kerja). Sebaliknya jika, nilai *R Square* nanti justru mengecil artinya keberadaan variabel moderasi ini justru akan memperlemah hubungan dalam arti pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Widayanti, 2017. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Kelas Iii Rsud Wates*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta.
- Essi Guspaneza, 2017. *Hubungan Disiplin, Motivasi Kerja Dan Pembagian Insentif Dana Kapitasi Program Jaminan Kesehatan Nasional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas.
- Fandy Gunawan, 2017. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt Lautan Teduh Interniaga*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Marquis, B. L. dan Huston, C. J, 2010. *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan: teori dan aplikasi*. Edisi 4, EGC, Jakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 *Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta;
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.