

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam kegiatan operasional perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi perusahaan sebagai tenaga kerja penggerak, pemikir, perencana dan pelaksana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran tenaga kerja sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga karyawan harus diperlakukan secara adil serta di berikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang di milikinya. Perubahan teknologi juga menjadi tantangan bagi para pengelola organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan dan berkembang. Persaingan-persaingan yang muncul menuntut organisasi untuk menyiapkan diri terutama kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Agar organisasi mampu bersaing dan tujuan perusahaan dapat terwujud maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seperti pemilihan calon karyawan yang berkompeten, berintegritas, serta mengadakan pelatihan dan peningkatan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Dalam kegiatan operasionalnya keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya berdasarkan faktor teknologi yang canggih, tetapi faktor manusia yang terpenting.

Karena dalam setiap kegiatan yang di lakukan manusia yang mengendalikan teknologi-teknologi yang digunakan. Seperti dalam kegiatan yang ada di Puskesmas Kecamatan Johar Baru, dalam setiap tindakan medis yang di dukung oleh alat-alat medis tetapi dokter yang menjadi peran penting karena dokter yang akan mengendalikan semua alat-alat tersebut. Maka dari itu manusia merupakan faktor utama dalam setiap kegiatan yang ada di dalam suau organisasi.

Dalam suatu kegiatan operasional perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara nyata merupakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari setiap individu. Kinerja karyawan cukup penting karena akan berpengaruh pada kegiatan operasional perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal maka perlu dilakukan pengembangan karir, seperti pelatihan-pelatihan kerja. Karyawan harus bisa lebih berkembang, mau belajar, sadar akan kemajuan teknologi, berani mengambil risiko, dan tetap semangat dalam melakukan setiap pekerjaan. Kinerja karyawan sebelum dan saat pandemi pasti mengalami banyak perubahan, karena pada masa pandemi terdapat banyak keterbatasan dan hambatan dalam bekerja. Kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Johar Baru yang dinilai dari capaian kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Data Capaian Kinerja**

No	Jenis Pelayanan	Indikator	Target	Capaian
1	KIA	Pelayanan balita sesuai standar	100%	86%
2	KB	KB pasca salin pada masa bersalin dan nifas	100%	92,4%
3	Kesehatan Remaja	Pelayanan kesehatan	90%	33,46%

		pada usia pendidikan dasar (usia 10-18 tahun)		
4	Gizi	Remaja putri mendapatkan Tablet Tambah Darah (TTD)	40%	24%

Berdasarkan tabel capaian kinerja diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada unit layanan klinis di Puskesmas Kecamatan Johar Baru masih jauh dari target yang ditentukan. Agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan maksimal maka ada beberapa aspek yang perlu di perhatikan salah satunya adalah lingkungan kerja.

Selain sumber daya manusia, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting. Karena lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, apabila lingkungan kerja nyaman maka karyawan pun akan bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Afandi (2016) mengatakan bahwa sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti *temperature*, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat para karyawan menjadi nyaman, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak di kelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman. Seperti pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru, lingkungan kerja pada masa pademi Covid-19 sangat berpengaruh kepada kinerja karyawannya. Puskesmas Kecamatan Johar Baru merupakan salah satu pusat kesehatan apabila lingkungan kerja nya tidak sesuai dengan protokol kesehatan

covid-19 maka karyawan akan merasa risau ketika bekerja takut terjangkit virus Covid-19. Namun apabila lingkungan kerja sudah menerapkan protokol kesehatan Covid-19 dengan baik dan benar maka karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Selain lingkungan kerja, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya wabah penyakit Coronavirus Disease atau yang disingkat menjadi Covid-19 di seluruh dunia untuk semua Negara. Penyakit ini disebabkan oleh coronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Wabah Covid-19 pertama kali ditemukan di Kota Wuhan, Tiongkok pada 31 Desember 2019 dan ditetapkan sebagai pandemi oleh WHO (World Health Organization) atau organisasi kesehatan dunia pada tanggal 11 Maret 2020. Karena wabah ini ditemukan pada tahun 2019 maka diberi nama Coronavirus Disease-19 atau disingkat Covid-19. Hingga saat ini Maret 2022 pandemi Covid-19 pun belum usai. Maka dari itu Puskesmas Kecamatan Johar Baru merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang terdapat di wilayah Kecamatan Johar Baru, dengan adanya pandemi Covid-19 maka lingkungan kerja dan beban kerja yang di berikan pun harus di sesuaikan dengan kondisi pandemi Covid-19.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu yang harus di selesaikan sesuai waktu yang telah di tentukan. Koesomowidjojo (2017) mengatakan bawa segala bentuk pekerjaan yang di berikan pada sumber daya manusia dan di selesaikan dalam kurun waktu yang telah di tetapkan merupakan beban kerja. Beban kerja yang di

berikan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Maka dari itu beban kerja yang di berikan harus sesuai dengan kompetensi yang di miliki oleh masing-masing karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan ketika melaksanakan kegiatan magang, selama peneliti membantu kegiatan vaksinasi di SMPN 2 Jakarta dimana para petugas vaksin berasal dari Puskesmas Kecamatan Johar Baru, peneliti melihat banyak sekali kendala human error seperti salah penginputan data peserta dan *missed communication*. Kendala ini kemungkinan terjadi karena beban kerja yang di berikan terlalu berlebihan. Selain beban kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi untuk mendorong atau membangkitkan semangat seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Seorang pemimpin seharusnya sering untuk memotivasi para karyawannya agar karyawannya semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan dapat bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut pengamatan yang peneliti lakukan selama melaksanakan kegiatan magang, peneliti melihat sepertinya pemberian motivasi kepada para karyawan Puskesmas Kecamatan Johar Baru rendah. Karena dilihat dari para karyawan yang terkadang tidak semangat dalam bekerja, mungkin jika diberikan motivasi dan dorongan semangat para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Selain motivasi, kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah di berikan, kompensasi bisa berbentuk langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung seperti pemberian gaji dan bonus, sedangkan tidak langsung seperti pemberian asuransi jiwa. Hasibuan (2017) mengatakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan merupakan suatu kompensasi. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan yang bekerja dengan risiko kerja yang lebih tinggi maka seharusnya ia menerima kompensasi yang lebih besar. Kompensasi dapat berupa fisik atau non fisik, seperti pemberian uang lembur karyawan atau pemberian jatah cuti pada setiap karyawan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan (KMK) penerima insentif adalah para tenaga kesehatan yang bekerja, maka dari itu usulan penerima insentif harus berasal dari fasilitas kesehatan. Besaran insentif yang di dapatkan oleh setiap individu tenaga kesehatan berbeda, hal ini di dasarkan pada risiko yang akan di terima. Semakin tinggi risiko paparan terhadap paparan virus Covid-19 maka akan mendapat insentif secara lebih optimal, sehingga ada perubahan pada para tenaga kesehatan yang bekerja di zona-zona tertentu. Audriene (2021) berdasarkan aturan Kementrian Kesehatan, Rika seorang dokter umum berhak mendapatkan insentif sebesar Rp. 10.000.000 perbulan, Rika yang seharusnya sudah mendapatkan insentif selama 5 bulan, tetapi insentif yang di terima nya hanya 2 bulan dan gaji Rika pun belum di bayarkan oleh rumah sakit tempat Rika

bekerja, Rika mengatakan “sejauh ini gaji rumah sakit juga tidak ada uang, gaji saya masih belum di bayar sekian puluh juta”. Pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru apakah pemberian kompensasi sudah sesuai, karena pada masa pandemi Covid-19 para tenaga kesehatan mendapatkan insentif tambahan karena bekerja dengan risiko yang lebih besar.

Puskesmas Kecamatan Johar Baru merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang terletak di wilayah Kecamatan Johar Baru. Kecamatan Johar baru merupakan salah satu dari delapan Kecamatan di Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Dalam Islam hendaklah mencari kerja yang sesuai dengan perintah dan larangan Allah. Hendaklah mencari tempat kerja yang lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang di berikan tidak bertentangan dengan larangan Allah SWT. Carilah rezeki yang halal karena kenikmatan duniawi hanya sementara sedangkan kenikmatan yang abadi adalah kenikmatan akhirat. Hal ini didasarkan pada Al-Qur’an surat Ar-ra’d/13 : 26, sebagai berikut:

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ وَفَرِحُوا بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا فِي  
الْآخِرَةِ إِلَّا مَتَاعٌ

*“Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkan (bagi siapa yang dikehendaki-Nya). Mereka bergembira dengan kehidupan dunia, padahal kehidupan dunia dibandingkan akhirat hanyalah kesenangan (yang sedikit)”*

Menurut Tafsir Al-Mukhtashar menjelaskan bahwa Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya atas siapa yang Dia kehendaki dari hamba-hamba-Nya. Rezeki yang lapang bukan berarti kebahagiaan

dan bukan bukti bahwa Allah mencintainya, sempitnya rezeki bukan tanda kesengsaraan. Orang-orang kafir berbahagia dengan kehidupan dunia ini, maka mereka cenderung merasa tenteram kepada-Nya, padahal kehidupan dunia ini dibandingkan dengan kehidupan Akhirat hanyalah kesenangan yang sementara dan sedikit.

Berdasarkan uraian diatas menjelaskan bahwa Allah akan melapangkan rezeki orang yang yang dicintainya dan menyempitkan rezeki orang yang dikehendaknya, dan hendaklah untuk mengutamakan kesenangan akhirat yang kekal dari pada kesenangan duniawi yang hanya bersifat sementara.

Oleh karena itu untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi, maka penulis membuat penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA,  
MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19  
DAN TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (STUDI  
KASUS PADA PUSKESMAS KECAMATAN JOHAR BARU)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

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



1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru?
6. Bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Johar Baru dalam perspektif islam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada rumusan masalah, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada puskesmas kecamatan Johar Baru, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Johar Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja

karyawan Puskesmas Kecamatan Johar Baru.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Johar Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Johar Baru.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Johar Baru.
6. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan puskesmas Kecamatan Johar Baru dalam perspektif islam.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

##### 1. Manfaat akademis

- a. Perkembangan ilmu pengetahuan.

Memperkaya ilmu tentang manajemen sumber daya manusia, melihat hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

- b. Referensi lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan agar dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang kinerja.

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk manajemen sumber daya manusia pada puskesmas kecamatan Johar Baru agar dapat meningkatkan sistem pengelolaan manajemen sumber daya manusianya.