

HUBUNGAN PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS MENGANTI GRESIK

Nurul Fitriyatul Azizah¹, Ima Nadatien², Abdul Hakim Zakkiy Fasya³

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

ABSTRACT

Background of Study: *The problem of decreasing HR performance in an organization must be considered. Many factors affect performance, one of which is the perception of workload. The purpose of this study is to analyze the relationship between perceived workload and employee performance in Public Health Center Menganti Gresik.*

Methods: *This research method was descriptive quantitative with a cross sectional approach. The population in this study were all 20 paramedics with civil servant status and were taken using a saturated sampling technique. The variables in this study were perceptions of workload and performance. The instrument used an online questionnaire sheet (google form). Data analysis used contingency coefficient values.*

Results: *The results showed that most (60%) respondents had a positive workload perception and most (65%) respondents had good performance. The results of the contingency coefficient value showed that there was a relationship between perceived workload and performance (0,565), there was a relationship between perceived workload and performance aspects, namely cognitive aspects (0,155) and affective aspects (0,615). From the two aspects, the most related to performance were the affective aspect.*

Conclusion: *The conclusion in this study is that there was a relationship between perceived workload and performance.*

Keywords: *Workload, Performance, Perception*

Korespondensi: Nurul Fitriyatul Azizah, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, Jl. Raya Jemursari No.57, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia, 0895379925080, nurulfitriyatul036.km17@student.unusa.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja sangat diperlukan, dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Puskesmas Menganti Gresik telah menetapkan standar penilaian kinerja yang diberlakukan bagi seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai PNS Puskesmas Menganti telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian prestasi kerja mencakup 2 komponen yaitu sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja dan dihitung melalui cara menggabungkan penilaian SKP dan perilaku kerja dengan 60% dari total nilai SKP kemudian 40% dari total nilai perilaku kerja. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti penilaian kinerja Puskesmas Menganti dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan dari 83,81 menjadi 82,68. Penurunan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Menurut Gibson *et al.*, (2008) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya persepsi. Persepsi dalam penelitian ini adalah persepsi beban kerja.

Persepsi beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Agusti (2019) menyatakan bahwa persepsi beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil studi awal yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner *online (google form)* di Puskesmas Menganti terhadap 3 orang pegawai didapatkan bahwa 2 pegawai (66,67%) mengatakan tugas yang dilakukan sesuai *job description* sangat banyak sehingga sering kali merasa

kelelahan saat bekerja dan 1 pegawai (33,33%) mengatakan bahwa tugas yang dikerjakan cukup ringan dan tidak terlalu memberatkan. Hal itu menunjukkan setiap pegawai memiliki pandangan dan perasaan yang berbeda-beda mengenai pekerjaannya. Maka dari itu, Puskesmas perlu melakukan strategi yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai bahwa beban kerja adalah sebuah tantangan dalam bekerja sehingga pegawai akan berusaha menjawab tantangan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini yaitu keseluruhan tenaga paramedis yang berstatus PNS di UPT Puskesmas Menganti sebanyak 20 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan paramedis yang berstatus PNS tahun 2021 dengan teknik *sampling jenuh*. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner *online (google form)*. Analisa univariat penelitian berupa karakteristik individu dalam bentuk tabel frekuensi. Analisis data yang digunakan untuk mengukur hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja adalah menggunakan nilai koefisien kontingensi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian di UPT Puskesmas Menganti, didapatkan hasil:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	f	%
Umur		
26-35 tahun	3	15
36-45 tahun	4	20
46-55 tahun	12	60
56-65 tahun	1	5
Pendidikan		
Diploma	17	85
Sarjana	3	15
Masa kerja		
< 6 tahun	1	5
> 10 tahun	19	95

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa

sebagian besar (60%) responden berumur 46-55 tahun. Pada variabel pendidikan hampir seluruhnya (85%) responden memiliki tingkat pendidikan Diploma. Pada

variabel masa kerja hampir seluruhnya (95%) dari responden memiliki masa kerja paling lama > 10 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

No.	Variabel	F	%
1.	Persepsi beban kerja		
	Positif	12	60
	Negatif	8	40
	Aspek persepsi beban kerja		
	Kognisi mengenai mental		
	Positif	18	90
	Negatif	2	10
	Kognisi mengenai kekuatan fisik		
	Positif	13	65
	Negatif	7	35
	Kognisi mengenai waktu		
	Positif	16	80
	Negatif	4	20
	Afeksi mengenai mental		
	Positif	13	65
	Negatif	7	35
	Afeksi mengenai kekuatan fisik		
	Positif	12	60
	Negatif	8	40
	Afeksi mengenai waktu		
Positif	12	60	
Negatif	8	40	
2.	Kinerja		
	Baik	13	65
	Cukup	7	35

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (60%) menyatakan persepsi beban kerja positif. Variabel Persepsi beban kerja memiliki enam aspek diantaranya: Aspek kognisi mengenai mental menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden (90%) menyatakan aspek kognisi mengenai aktivitas mental adalah positif. Aspek kognisi mengenai kekuatan fisik menunjukkan bahwa sebagian besar (65%) responden menyatakan aspek kognisi mengenai kekuatan fisik adalah positif. Aspek kognisi mengenai waktu menunjukkan informasi bahwa hampir seluruhnya responden (80%) menyatakan aspek kognisi mengenai waktu adalah positif. Aspek

afeksi mengenai aktivitas mental menunjukkan bahwa sebagian besar (65%) responden menyatakan aspek afeksi mengenai aktivitas mental adalah positif. Aspek afeksi mengenai kekuatan fisik menunjukkan bahwa sebagian besar responden (60%) menyatakan aspek afeksi mengenai kekuatan fisik adalah positif. Aspek afeksi mengenai waktu menunjukkan bahwa sebagian besar responden (60%) menyatakan aspek afeksi mengenai waktu adalah positif.

Pada variabel kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden (65%) menyatakan kinerja tenaga paramedis di UPT Puskesmas adalah baik.

Tabel 3. Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Aspek Persepsi Beban Kerja Dengan Kinerja

Variabel	Kinerja				Total		Nilai koefisien kontingensi	Keterangan hubungan
	Baik		Cukup		F	%		
	F	%	F	%				
Persepsi beban kerja							0,565	Hubungan sedang
Negatif	2	10	6	30	8	40		
Positif	11	55	1	5	12	60		
Aspek Kognisi							0,155	Hubungan sangat rendah
Aspek kognisi mengenai mental							0,104	Hubungan sangat rendah
Negatif	1	5	1	5	2	10		
Positif	12	60	6	30	18	90		
Aspek kognisi mengenai kekuatan fisik							0,615	Hubungan kuat
Negatif	3	15	4	20	7	35		
Positif	10	50	3	15	13	65		
Aspek kognisi mengenai waktu							0,387	Hubungan rendah
Negatif	1	5	3	15	4	20		
Positif	12	60	4	20	16	80		
Aspek Afeksi							0,615	Hubungan kuat
Aspek afeksi mengenai mental							0,489	Hubungan Sedang
Negatif	2	10	5	25	7	35		
Positif	11	55	2	10	13	65		
Aspek afeksi mengenai kekuatan fisik							0,565	Hubungan sedang
Negatif	2	10	6	30	8	40		
Positif	11	55	1	5	12	60		
Aspek afeksi mengenai waktu							0,565	Hubungan sedang
Negatif	2	10	6	30	8	40		
Positif	11	55	1	5	12	60		

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi beban kerja dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang. Adapun kedua aspek persepsi beban kerja yaitu aspek kognisi dan afeksi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik dan waktu mempunyai hubungan dengan kinerja dengan tingkat korelasi yang berbeda-beda.

PEMBAHASAN

Persepsi Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar responden (60%)

menyatakan persepsi beban kerjanya positif. Hal yang menyebabkan persepsi beban kerja positif yakni anggapan bahwasannya bekerja adalah sebuah tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan sepenuh hati. Sedangkan penyebab persepsi beban kerja negatif yaitu pemikiran pegawai terkait banyaknya tuntutan tugas yang dirasakan yang membuat pegawai mudah lelah saat bekerja. Selain itu, hal yang membuat persepsi negatif yaitu perasaan pegawai terkait terbatasnya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa beban kerja dan persepsi adalah suatu hal yang saling berkaitan. Setiap pegawai dengan *job descriptionnya* masing-masing memiliki beban kerja dan pandangan dan perasaan yang berbeda-beda terkait beban kerja yang diterimanya. Pandangan dan perasaan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif. Hasil positif dan negatif timbul dari interaksi antara aspek-aspek pembentuk persepsi terhadap beban kerja akan memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai termasuk dalam menampilkan komitmen organisasi (Andriani, 2017).

Banyak faktor yang berkaitan dengan pembentuk persepsi seseorang salah satunya adalah faktor karakteristik individu yaitu umur, pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik individu yang pertama adalah umur. Umur menentukan kematangan berpikir, pengalaman dan proses belajar yang pernah diterima sehingga secara tidak langsung dapat memengaruhi persepsi (Sobur, 2013). Kedua adalah pendidikan. Menurut Notoatmodjo (2012) pendidikan merupakan proses pembentukan dan atau meningkatkan kemampuan manusia yang mencakup cipta, rasa, dan karsa. Ketiga masa kerja. Semakin lama masa kerja maka semakin seseorang mampu memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan (Hawarimi, Chrishnawati & Ladjar, 2016).

Kinerja

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa sebagian besar responden (65%) memiliki kinerja baik. Kinerja baik cenderung ditampilkan oleh responden yang memiliki persepsi beban kerja positif sedangkan kinerja cukup cenderung ditampilkan oleh responden yang memiliki persepsi beban kerja negatif.

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang

pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan (Setiawan, 2013).

Keberhasilan dan peningkatan hasil kerja seorang pegawai berkaitan dengan faktor karakteristik individu yang terdiri dari umur, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik individu yang pertama adalah umur. Menurut Donsu (2017) umur seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja karena semakin bertambah usia maka semakin terampil pula dirinya dalam melakukan pekerjaan. Kedua adalah pendidikan. Menurut Muhibin & Widodo (2018) semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya karena pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi lebih banyak. Ketiga, masa kerja. Masa kerja dapat dikaitkan dengan pengalaman, semakin lama masa kerja seseorang, semakin terampil melakukan tugasnya. Keterampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, seperti waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya menjadi semakin cepat, selain itu kualitas hasil pekerjaannya juga akan semakin baik (Sulaeman, 2014).

Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Kinerja

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan hasil bahwa besarnya nilai koefisien kontingensi adalah 0,565 yang artinya ada hubungan antara persepsi beban kerja dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang. Dalam penelitian ini, terdapat dua aspek persepsi beban kerja yaitu aspek kognisi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik, waktu dan aspek afeksi mengenai aktivitas mental, kekuatan fisik, waktu. Berikut penjelasan mengenai aspek persepsi beban kerja:

1. Aspek Kognisi

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan hasil bahwa aspek kognisi memiliki nilai koefisien kontingensi sebesar 0,155 artinya ada hubungan antara aspek afeksi dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sangat rendah. Terdapat tiga macam aspek kognisi: Aspek kognisi mengenai aktivitas mental

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien kontingensi sebesar 0,104 yang artinya terdapat hubungan antara aspek kognisi mengenai aktivitas mental dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sangat rendah.

Aspek kognisi mengenai kekuatan fisik
Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien kontingensi sebesar 0,615 yang artinya terdapat hubungan antara aspek kognisi mengenai kekuatan fisik dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi kuat.

Aspek kognisi mengenai waktu
Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien kontingensi sebesar 0,387 yang artinya terdapat hubungan antara aspek kognisi mengenai waktu dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi rendah.

Aspek kognisi berkaitan dengan pengetahuan seseorang. Menurut Sutrisno (2014), Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Perilaku yang didasari pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan, karena dengan adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja melalui penyelesaian setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra,

Nurhardjo & Farida (2017) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di puskesmas.

2. Aspek Afeksi

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan hasil bahwa aspek afeksi memiliki nilai koefisien kontingensi sebesar 0,615 artinya ada hubungan antara aspek afeksi dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi kuat. Terdapat tiga macam aspek afeksi yaitu:

Aspek afeksi mengenai aktivitas mental
Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien kontingensi sebesar 0,489 yang artinya terdapat hubungan antara aspek afeksi mengenai aktivitas mental dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang.

Aspek afeksi mengenai kekuatan fisik
Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien kontingensi sebesar 0,565 yang artinya terdapat hubungan antara aspek afeksi mengenai kekuatan fisik dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang.

Aspek afeksi mengenai waktu
Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien kontingensi sebesar 0,565 yang artinya terdapat hubungan antara aspek afeksi mengenai waktu dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang.

Aspek afeksi berkaitan dengan sikap seorang pegawai dalam bekerja. Sikap dapat memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yanthi *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan sikap dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas. Menurut Kaswan (2015), sikap kerja

merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Pemahaman terhadap sikap ini penting karena sikap membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di UPT Puskesmas Menganti Gresik dapat disimpulkan bahwa persepsi beban kerja pegawai sebagian besar memersepsikan beban kerja positif. Kinerja pegawai sebagian besar memiliki kinerja yang baik. Terdapat hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja pegawai dengan tingkat korelasi sedang. Dari kedua aspek persepsi beban kerja, yang paling besar berhubungan dengan kinerja adalah aspek afeksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, C.P., 2019. *Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Madiun*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Andriani, W.T., 2017. *Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Kusuma Satria Agrobio Tani Perkasa Batu*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Donsu, J.D.T., 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H., 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hawarimi, F.H., Chrishnawati and Ladjar, S.I.I., 2016. Hubungan Persepsi Perawat Dengan Tindakan Terhadap Perlindungan Hak Atas Privasi Klien Tahun 2015. *Jurnal Keperawatan Suaka Insai*, 1(1), pp.61–67.
- Kaswan, 2015. *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Muhibin, S.M. and Widodo, 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2).
- Notoatmodjo, 2012. *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putra, B.R., Nurhardjo, B. and Farida, L., 2017. Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Kinerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kepadangan Kabupaten Sidoarjo (The Effect Of Knowledge And Skills On Career Development With Performance As An Variable I. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, pp.1–8.
- Setiawan, A., 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjaruhan Malang. 1(4), pp.1245–1253.
- Sobur, A., 2013. *Psikologi Umum Dalam Lintas Sejarah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sulaeman, A., 2014. Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang.

Trikonomika, 13(1), pp.91–100.
Sutrisno, E., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
Yanthi, D., Renaldi, R., Widodo, M.D. and Anggraini, C.W., 2021. Faktor yang

Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kuok Kabupaten Kampar. *Jurnal Kesehatan Global*, 4(1), pp.26–32.