

**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS  
TANJUNGPINANG JALAN IR. JUANDA**

**SKRIPSI**

**INDRI NOVIANI**

**NIM : 15612010**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS  
TANJUNGPINANG JALAN IR. JUANDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**INDRI NOVIANI  
NIM : 15612010**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

## **PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **INDRI NOVIANI**  
NIM : **15612010**  
Tahun Angkatan : **2015**  
Indeks Prestasi Kumulatif : **3,38**  
Program Studi / Jenjang : **Manajemen / Setara 1**  
Judul Skripsi : **ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA  
PUSKESMAS TANJUNGPINANG JALAN IR.  
JUANDA**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 25 Agustus 2019

Penyusun

**INDRI NOVIANI**

**NIM: 15612010**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS  
TANJUNGPINANG JALAN IR. JUANDA**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Indri Noviani  
Nim : 15612010

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Imran Ilyas, M.M**  
**NIDN. 1007036603/Lektor**

**Selvi Fauzar, S.E.,M.M.**  
**NIDN. 1001109101/Asisten Ahli**

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,

**Imran Ilyas, MM**  
**NIDN. 1007036603 /Lektor**

Skripsi Berjudul  
**ANALISIS BEBAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS  
TANJUNGPINANG JALAN IR. JUANDA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh

Nama : Indri Noviani  
Nim : 15612010

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sepuluh Bulan  
Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi  
Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

**Imran Ilyas, MM**  
NIDN. 1007036603/Lektor

**Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M.**  
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli  
Anggota,

**Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M.**  
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Desember 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang  
Ketua,

**Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

*Bacalah dengan menyebut nama Tuhan  
Dia telah menciptakan manusia dari segumpalan darah  
Bacalah, dan Tuhanmulah  
Yang Maha Mulia  
Yang mengajari manusia dengan pena,  
Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya  
(QS:AL-'Alaq1-5 )  
Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu  
dustakan? (QS:Ar-Rahman 13)  
Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang  
yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi  
ilmu beberapa derajat (QS:Al-Mujadilah 11)*

Ya Allah,

Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku,  
sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman  
bagiku, yang telah memberi warna-warna kehidupanku.  
Kubersujud dihadapanMu, Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa sampai  
Di penghujung awal perjalananku Segala puji bagi Mu ya Allah,

*Segenap Kasih Dan Cintaku,*

*Kupersembahkan Skripsi Ini Special Untuk Kedua Orang Tuaku  
Bapak Hardiansyah, dan Ibu Heni, Berserta Abang dan Adikku Hinra  
Novansyah dan Harni dan Kakak Iparku Desy Barusmasari Yang Selalu  
Mendoakan Dan Memberikanku Semangat Hingga Sampai Dititik Ini*

## HALAMAN MOTO

**“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.**

**Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.**

**Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan),**

**tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).**

**Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”**

**(QS.Al-Insyirah,6-8)**

*Lahir dalam keadaan tidak berilmu itu bukan salahmu,*

*Jika meninggal dalam keadaan tidak berilmu itu adalah*

*kesalahan terbesar dalam hidupmu.*

Indri Noviani

**UBAHLAH IMPOSSIBLE MENJADI I'M POSSIBLE**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul “Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tanjungpinang Jalan Ir. Juanda”.

Tujuan dari penulisan skripsi ini ialah untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjan Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa/I program S-1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak., CA selaku Ketua dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak., CA selaku Wakil Ketua I dan III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
5. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku dosen pembimbing pertama. Dosen yang telah membantu dan membimbing saya selama penyusunan skripsi.
6. Ibu Selvi Fauzar S.E.,M.M. selaku dosen pembimbing kedua,
7. Seluruh Dosen Beserta Staf dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Bapak Jum'at selaku ketua Kasubag Tata Usah Puskesmas Tanjungpinang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian pada Puskesmas Tanjungpinang.
9. Para Pegawai pada unit Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) Puskesmas Tanjungpinang yang telah memberikan jawaban sesuai dengan yang diteliti.
10. Teristimewa untuk kedua orangtuaku Bapak Hardiansyah dan Ibu Heni, dan adikku Harni yang selalu memberi dorongan semangat, motivasi tiada henti kepada penulis.
11. Teruntuk yang istimewa Rinaldi Pratama terimakasih untuk dukungan, semangat, dan selalu menemani dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini dalam kondisi apapun.

12. Sahabat-sahabatku tercinta Septian Friska Br Nasution, Lusi Aprian Siska dan Nursastika Melinda semoga kita dapat sama-sama menyelesaikan skripsi dan wisudah bareng.
13. Dan untuk kakak iparku Desy Barusmasari yang telah membantu memperoleh izin dari objek penelitian dan selalu memberikan semangat.
14. Dan terimakasih sebesar-besarnya kepada kak Ridha Wahyuni yang selalu senang tiasa membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan atas ketidak sempurnaan penulisan ini, baik dari segi penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarnakan keterbatasannya penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Maka dengan adanya kesempatan ini penulis mengharapkan keritik dan saran dalam penulisan ini guna membangun serta memperbaiki penulisan ini, semoga Allah SWT memberikan balasan serta limpahan karunianya, Amin Yarobbal'alamiin.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Tanjungpinang, 2019  
Penulis

Indri Noviani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>ABSTRACT</b> .....	xvii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	6
1.5 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	6
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Tinjauan Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11

2.1.2 Beban Kerja .....	14
2.1.2.1 Definisi Beban Kerja.....	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis Beban Kerja .....	16
2.1.2.3 Dampak Beban Kerja .....	16
2.1.2.4 Analisis Beban Kerja .....	17
2.1.2.5 Manfaat Analisis Beban Kerja .....	18
2.1.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	20
2.1.2.8 Indikator Beban Kerja .....	21
2.2 Kerangka Pemikiran .....	22
2.3 Penelitian Terdahulu .....	23
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	28
3.2 Jenis Data .....	29
3.2.1 Data Primer .....	29
3.2.2 Data Sekunder .....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4 Populasi dan Sampel .....	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Sampel .....	35
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	37
3.7 Teknik Analisis Data.....	38
3.7.1 Uji Kredibilitas .....	38
3.7.1.1 Triangulasi.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.1.1.1 Sejarah Puskesmas .....	40
4.1.1.2 Visi Puskesmas jalan Pancur Tanjungpinang .....	41

4.1.1.3 Misi Puskesmas jalan Pancur Tanjungpinang.....	41
4.1.1.4 Motto Puskesmas jalan Pancue Tanjungpinang.....	41
4.1.1.5 Struktur Organisasi Puskesmas Tanjungpinang.....	42
4.1.1.6 Tugas dan Tanggungjawab Puskesmas Tanjungpinag...	42
4.1.1.7 Krakteristik Informan.....	44
4.1.2 Reduksi Data.....	46
4.1.2.1 Hasil Wawancara Indikator Beban Kerja.....	46
4.1.3 Penyajian Data .....	75
4.1.4 Penarikan Kesimpulan .....	79
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>85</b>
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	86
<b>DARTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>CURICULUM VITAE</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Data Pegawai Puskesmas Tanjungpinang .....	4
Tabel 3.1	Data Pegawai Puskesmas Tanjungpinang.....	34
Tabel 3.2	Data Responden .....	36
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1	Karakteristik Informan Berdasrkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Informan Berdasrkan Usia.....	45
Tabel 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.4	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan tugas pokok....	47
Tabel 4.5	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan tugas pokok....	50
Tabel 4.6	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan tugas pokok....	52
Tabel 4.7	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan tugastambahan	54
Tabel 4.8	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan tugastambahan	57
Tabel 4.9	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan tugastambahan	59
Tabel 4.10	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan waktu kerja.....	62
Tabel 4.11	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan waktu kerja.....	64
Tabel 4.12	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan waktu kerja.....	67
Tabel 4.13	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan target.....	69
Tabel 4.14	Rekapitulasi wawancara narasumber berdasarkan target.....	71
Tabel 4.15	Hasil Penyajian Data.....	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 3.1	Triangulasi Sumber Data.....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Tugas Pokok dan Tugas Tambahan Informan
Lampiran 4	: Dokumentasi
Lampiran 5	: Data Pendukung Lainnya
Lampiran 6	: Surat keterangan Objek Penelitian
Lampiran 7	: <i>Plagiarism Checker</i>

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS BEBAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS TANJUNGPINANG JALAN IR. JUANDA**

Indri Noviani. 15612010. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Pembangunan Tanjungpinang. [Indrinoviani2825@gmail.com](mailto:Indrinoviani2825@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui mengetahui banyaknya beban kerja dan menganalisis beban kerja pegawai yang terjadi pada Puskesmas Jalan Pancur Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Jadi prosedur penelitian ini, akan menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis dari responden. Jenis data yang digunakan berupa data primer dimana menghasilkan jawaban dari mewawancarai 6 informan, dan mendapatkan hasil observasi, data selanjutnya yaitu sekunder dimana menghasilkan berupa dokumen dari objek penelitian. Teknik pengelolaan data pada penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Serta pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data untuk menguji keabsahan data yang menggunakan metode triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai pada puskesmas mengakibatkan kinerja pegawai menjadi menurun dan tidak dapat bekerja secara maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai yaitu jumlah pegawai, masa kerja pegawai dan waktu kerja.

Berdasarkan dari pembahasan hasil penelitian diperoleh kesimpulan pada setiap indikator dari beban kerja bahwa terjadinya beban kerja dikarenakan kurangnya jumlah pegawai, seringnya bekerja melebihi waktu yang ditetapkan, banyaknya tugas tambahan membuat kinerja menjadi menurun. Perbedaan jumlah tugas yang diberikan antara karyawan baru dan karyawan lama juga menjadi faktor yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada puskesmas jalan pancur tanjungpinang.

**Kata Kunci : Beban Kerja**

**Dosen Pembimbing :** 1.Imran Ilyas, M.M.  
2.Selvi Fuzar, S.E., M.M.

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF WORK LOADS IN PUSKESMAS TANJUNGPINANG JALAN IR. JUANDA**

Indri Noviani. 15612010. S1 *Manajemet*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)  
Of Tanjungpinang Development. [Indrinoviani2825@gmail.com](mailto:Indrinoviani2825@gmail.com)

*The purpose of this study is to find out the number of workloads and analyze the workload of employees that occur at the Puskesmas Jalan Pancur Tanjungpiang.*

*This type of research used in this research is descriptive qualitative research. So this research procedure, will produce descriptive data, in the form of written words from respondents. The type of data used in the form of primary data which generates answers from interviewing 6 informants, and gets the results of observation, the next data is secondary which results in the form of documents from the research object. Data management techniques in this study include data reduction, data presentation, and drawing conclusions. As well as in this study using data analysis techniques to test the validity of the data using the source triangulation method.*

*The results of this study indicate that there are factors that affect the workload of employees at the health center resulting in decreased employee performance and can not work optimally. Factors that affect the workload of employees, namely the number of employees, length of service of employees and working time.*

*Based on the discussion of the results of the study it was concluded that each indicator of the workload that the occurrence of workloads is due to the lack of staff, often working beyond the stipulated time, the number of additional tasks makes performance decrease. The difference in the number of tasks assigned between new employees and old employees is also a factor that causes workloads at the tanjungpinang pancur road.*

*Keywords: Workload*

*Supervisor : 1.Imran Ilyas, M.M.  
2.Selvi Fuzar, S.E., M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia manusia menjadi pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan dalam organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif dari karyawan/pegawai.

Menurut Moses N. Kiggundu (Hartatik, 2014) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pengamatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Kebutuhan sumber daya manusia semakin meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi maka dibutuhkan adanya pengukuran mengenai beban kerja sehingga pegawai dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya. Pengukuran beban kerja di perlukan agar perusahaan dapat menilai kualitas sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi seperti dibidang kesehatan.

Sumber daya manusia dibidang kesehatan menjadi salah satu komponen yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan pada puskesmas karena sumber daya manusia dibidang kesehatan merupakan perencanaan, penggerak, dan pelaksana kegiatan pelayanan kesehatan itu sendiri.

Sumber Daya Manusia dibidang kesehatan terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga penunjang (non tenaga kesehatan). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kesehatan dan non kesehatan maka dibutuhkan pengukuran mengenai beban kerja, dengan mempertimbangkan jumlah pelayanan yang di lakukan, program yang di jalankan dan pembagian waktu kerja. Tenaga kesehatan di puskesmas harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standard pelayanan, standard operasional prosedur, etika profesi, serta mengutamakan kepentingan dan keselamatan pasien dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya dalam bekerja. Maka dari itu perlu dilakukanya analisis beban kerja agar dapat mengetahui beban kerja yang di terima pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja di hadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan permintaan pekerjaan tersebut. Agar dapat mengetahui beban kerja pada puskesmas perlu dilakukanya analisis beban kerja.

Menurut (Kasmir, 2016), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang di perlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Beban kerja menunjukkan integritas suatu tugas dan pekerjaan, banyaknya beban kerja akan cenderung merubah tingkat tekanan kerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas.

Maka dari itu analisis beban kerja perlu di lakukan karena memberikan banyak manfaat bagi keryawan dan perusahaan. Dengan adanya analisis beban kerja

puskesmas dapat meminimalisir kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan pada pegawai sesuai dengan kondisi fisik pegawai tersebut. Jika beban kerja tersebut melebihi kapasitas kerja hal ini dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja sesuai standar prosedur yang telah ditetapkan, hal ini dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja dan jika terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan yang diberikan karena disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja yang berlebih dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja dan desakan waktu. Beban kerja pada tenaga kesehatan di puskesmas dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya. Tugas-tugas yang dijalankan meliputi tugas pokok, tugas tambahan, jumlah pasien yang harus dilayani, waktu kerja yang digunakan

untuk mengerjakan tugas sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari. Seperti pada pegawai Puskesmas Tanjungpinang yang saat ini mengalami peningkatan beban kerja yang harus mengerjakan tugas pokok dan tugas tambahan, dan jumlah pasien yang bertambah setiap harinya.

Puskesmas Tanjungpinang merupakan Puskesmas yang melayani rawat jalan dan rawat inap yang berlokasi di jalan Ir.Juanda No.1 Tg.pinang Timur, Bukit Bestari, Tanjungpinang, kepulauan riau. Puskesmas Tanjungpinang memiliki wilayah kerja di 4 kelurahan yaitu, kelurahan Tanjungpinang Barat, kelurahan Kemboja, kelurahan Bukit cermin, kelurahan Kampung baru. Puskesmas Jalan Pancur Tanjungpinang ini memiliki IGD 24 jam yang melayani pasien khusus bersalin, dan puskesmas menyediakan ruang inap bersalin dengan empat tempat

tidur. Pegawai puskesmas ditempatkan pada 21 ruangan dan program, data dapat di lihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Pegawai Puskesmas**

No	Ruang	Pegawai	Perawat	Bidan	jumlah
1	Pendaftaran	1	-	-	1 Orang
2	Ruang IGD	5	3	-	8 Orang
3	Poli umum 1	2	-	-	2 Orang
4	Poli umum 2	2	-	-	2 Orang
5	Poli umum 3	2	-	-	2 Orang
6	Ruang anak	2	1	-	3 Orang
7	Ruang apotik	2	-	-	2 Orang
8	Ruang kasir	1	-	-	1 Orang
9	Ruang poli gigi	2	-	-	2 Orang
10	Ruang akupresur	1	1	-	2 Orang
11	Ruang labor	2	-	-	2 Orang
12	Ruang tata usaha	5	-	-	5 Orang
13	Ruang keuangan	1	-	-	1 Orang
14	Ruang kepala puskesmas	1	-	-	1 Orang
15	Ruang program	4	2	-	6 Orang
16	Ruang IMS	1	-	-	1 Orang

17	Ruang TBC	3	-	-	3 Orang
18	Ruang imunisasi dan gizi	3	-	2	5 Orang
19	Ruang KIA / KB	4	-	2	6 Orang
20	Ruang perawatan pasca bersalin	5	-	-	5 Orang
21	Ruang persalinan	1	-	1	2 Orang
jumlah					62 Orang

Sumber: Puskesmas Tanjungpinang

Dari hasil survei awal yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa pegawai Puskesmas Tanjungpinang, dari pengakuan beberapa pegawai bidang Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) bahwa pekerjaan mereka bertambah karena saat ini puskesmas dalam proses akreditasi. Selain melayani pasien yang datang berobat ke puskesmas, pegawai juga wajib mengikuti rapat akreditasi yang dilakukan di jam kerja, dan pegawai wajib membuat laporan-laporan, serta selain melakukan pekerjaan pokok tersebut pegawai juga harus melakukan program-program di lapangan. Hal ini menyebabkan beban kerja menjadi bertambah karena harus melakukan pekerjaan tersebut secara bersamaan dan harus menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan.

Adapun yang menjadi permasalahan pada objek penelitian ini adalah mengenai banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan serta adanya waktu kerja yang tidak teratur, hal ini membuat pegawai merasa terbebani karena harus mengerjakan lebih dari dua tugas dan tanggung jawab seperti misalnya pegawai pada bidang Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) yang tugas

pokoknya melayani pasien kesehatan ibu dan anak dan bertanggung jawab membuat laporan, serta menjalankan program-program dilapangan, selain itu pegawai juga wajib mengikuti rapat akreditasi guna mempersiapkan untuk peningkatan akreditasi pada Puskesmas Tanjungpinang.

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai *“Analisis Beban Kerja Pegawai Puskesmas Tanjungpinang Jalan Ir.Juanda”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana banyaknya beban kerja pegawai pada Puskesmas Tanjungpinang Jalan Ir. Juanda?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis mengambil batasan masalah pada bidang Kesehatan Ibu dan Anak (KIA).

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui banyaknya beban kerja dan menganalisis beban kerja pegawai pada Puskesmas Tanjungpinang Jalan Ir. Juanda..

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberi, menambah, serta mengembangkan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja.
2. Sebagai bahan referensi dan bertindak dalam mengambil keputusan dan kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di STIE Pembangunan Tanjungpinang.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan informasi untuk Puskesmas Tanjungpinang agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang lebih berkualitas.
- b. Bagi penulis, sebagai bahan menambah ilmu pengetahuan dan mendalami teori-teori mengenai manajemen sumber daya manusia, beban kerja, serta apa saja yang termasuk dalam beban kerja.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan memudahkan para pembaca memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini.

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang dari penelitian yang di teliti, terdapat juga rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Bab II ini menjelaskan mulai dari tinjauan teori sesuai penelitian, kerangka pemikiran, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

## **BAB III     METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang terdiri dari, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional

variabel, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

## **BAB IV     HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan dan diolah dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dilakukan pembahasan.

## **BAB V      PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian dan saran yang merupakan suatu bahan masukan yang dapat sebagai kritik bagi pihak akademis.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan, aktif dalam kegiatan produksi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan para ahli. (Hasibuan, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (M.Yani, 2012).

Menurut Veithzal Rivai (Suwanto & Priansa, 2016) manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena SDM dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Moses N. Kiggundu (Hartatik, 2014) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pengamatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif, (Irham Fahmi, 2016). Menurut Simamora (Edy sutrisno, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

#### **2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Henry Simamora (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

##### **1. Tujuan Sosial**

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

## 2. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan.

## 3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

## 4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa

fungsi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

## 1. Fungsi-Fungsi Manajemen

### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membuat terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan juga diperlukan untuk melakukan perencanaan beban kerja sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja.

### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kinerja, hubungan kinerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar lebih mudah mencapai tujuan perusahaan.

### d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

## 2. Fungsi-Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi, dan induksi

untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar tetap mau bekerja sama.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Fungsi-fungsi manajemen dan operasional tersebut dapat membantu perusahaan dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian sehingga perusahaan dapat mengetahui apasaja tujuan dan tugas yang harus dilakukan pegawainya sehingga tidak terjadi beban kerja yang berlebih.

## **2.1.2. Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan, banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai/ karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Beberapa ahli menyebutkan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang di pandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Seperti yang di kemukakan Schultz (Suwanto & Priansa, 2016), bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk juga yang setara atau sebaliknya, kekurangan, terlalu rendah atau kecilnya pekerjaan (*work underload*). Menurut (Kasmir, 2016), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang di perlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sugiyanto (Suwanto & Priansa, 2016), mengatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas akan dipandang berat (*overload*) jika energi pokok sudah habis dipakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan

tugas tersebut. Sebaliknya suatu tugas dipandang ringan (*underload*) jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai/karyawan menyebabkan hasil yang dicapai tidak maksimal karena keterbatasan waktu yang di miliki sehingga menyulitkan untuk menyelesaikan banyak tugas. Beban kerja juga mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan pegawai/karyawan, waktu yang dihabiskan dan tanggung jawab baik secara langsung maupun tidak langsung.

Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu. Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebihan atau kurang. Jika beban kerja berlebih akan menyebabkan produktivitas turun, demikian pula sebaliknya jika beban kerja kurang maka akan banyak waktu yang terbuang. (Kasmir, 2016).

Menurut Cohen (Suwanto & Priansa, 2016), mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerja dengan energi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat di ubah-ubah, yaitu dapat dinaikan atau diturunkan, dengan cara mengukur penggunaan energi.

Beban kerja yang dirasakan pegawai dapat menjadi sumber stress. Sumber stress itu sendiri merupakan faktor penekanan yang menyebabkan pegawai harus

bekerja lebih. Faktor penekanan ini yang membuat pegawai merasa sangat terbebani oleh pekerjaannya.

#### **2.1.2.2. Jenis-jenis beban kerja**

Sebelum melakukan analisis beban kerja, pihak yang berwenang dalam melakukan analisis beban kerja beserta sumber daya manusia yang berkarja dalam suatu perusahaan hendaknya memahami beban kerja yang tengah dilakukan oleh karyawannya. Beban kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

##### **1. Beban Kerja Kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilakukan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang dilakukan.

##### **2. Beban Kerja Kualitatif**

Beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang berhubungan dengan maampu atau tidaknya pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

#### **2.1.2.3. Dampak beban kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan bagi fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan akibat beban kerja. Kebosanan pada pekerjaan yang selalu sedikit mengakibatkan kurang perhatiannya pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.1.2.4. Analisis Beban Kerja**

Menurut Sutrisno (Adawiyah, 2013), analisis beban kerja dalam perhitungan kebutuhan karyawan merupakan dasar perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi, guna menjamin ketersediaan tenaga kerja yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.

Menurut (Adawiyah, 2013), analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja diberikan kepada seorang pegawai. Beban kerja merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja yang dilakukan.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu, beban kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menerima pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan yang diberikan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pekerjaan yang diberikan maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja psikis, namun yang lebih diyakini sebagai suatu yang membuat pegawai merasa tidak nyaman

adalah beban kerja psikis, karena beban kerja fisik yang berupa, rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang sudah dirasakan sesuai prosedur dan dirasakan nyaman, namun pekerjaan yang diyakini sebagai beban kerja adalah beban kerja psikis.

Beban kerja dianalisis dengan mengevaluasi sumber daya manusia, melalui analisis beban kerja, suatu perusahaan atau organisasi dapat meminimalisir kelelahan akibat beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik dan mental pekerjanya. Kemampuan fisik dan mental yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja inilah yang mengakibatkan peningkatan angka kesalahan kerja sehingga Tidak hanya menganalisis beban kerja secara individu, tetapi juga dapat melakukan analisis beban kerja pada setiap divisi atau bagian. Analisis beban kerja yang dilakukan dengan baik tentunya akan menghasilkan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan baik dan dapat digunakan sebagai dasar dalam mengevaluasi jabatan, evaluasi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, rekrutmen, seleksi, penilaian kerja dan lain sebagainya yang dianggap memiliki beban kerja yang terlalu tinggi bagi setiap pegawai.

#### **2.1.2.5. Manfaat Analisis Beban Kerja**

Menurut (Kasmir, 2016), analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dalam praktiknya terhadap manfaat analisis beban kerja baik dari sisi sumber daya manusia maupun sisi keuangan. Berikut ini manfaat analisis beban kerja dari sisi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Sebagai dasar untuk merencanakan waktu kerja

Digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, artinya manajemen dapat membagi waktu kerja untuk masing-masing pekerjaan dengan beban yang dimiliki.

2. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada

Agar tidak ada yang kekurangan atau yang kelebihan pekerjaan. Baik kekurangan ataupun kelebihan pekerjaan akan membuat tidak efisienya pekerjaan itu sendiri.

3. Sebagai dasar untuk menentukan unit kerja dan kategori pekerjaan

Menentukan unit kerja dan kategori pekerjaan bertujuan agar dapat diperolehnya unit kerja dan kategori SDM yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

4. Sebagai dasar yang menentukan beban kerja

Artinya agar beban kerja tidak di rasakan berlebihan maka perlu dilakukan penentuan beban kerja agar tidak terjadinya pekerjaan yang tumpang tindih yang dilakukan oleh pegawai. Sebagai salah satu dasar untuk menetapkan beban kerja seseorang.

Untuk mengukur seberapa besar beban kerja seseorang maka diperlukan suatu analisis yang mendalam, melalui analisis beban kerja. Dalam praktiknya cara mengetahui beban kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain:

1. Mencari tahu *job description* dan *job specification* yang telah dibuat sebelumnya.

2. Lakukan wawancara pada pemegang jabatan
3. Buat kuesioner sebagai bandinganya
4. Tanyakan kepada atasan yang bersangkutan tentang apa yang dikerjakan bawahanya
5. Cari tahu dari laporan yang telah dibuatnya
6. Bandingkan antara pekerjaan yang selevel baik dalam perusahaan atau dengan perusahaan lain.

#### **2.1.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), dalam menganalisi beban kerja suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diemban seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kopetenasi seorang karyawan pada umumnya. Untuk itu, perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antar lain:

1. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh status kesehatan dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi.
2. Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja keryawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
  - a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh

terhadap kenyamanan karyawan melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan berpengaruh karena jika lingkungan kerja tidak nyaman maka akan membuat pegawai merasa terbebani berkerja pada organisasi atau perusahaan tersebut.

- b. Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan saran bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kualitas yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Banyaknya tugas yang diberikan atau dikerjakan dapat membuat fisik menjadi kelelahan dan akan berdampak pada produktifitas kerja seseorang.
- c. Waktu kerja, seorang karyawan pastinya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lamanya waktu bekerja akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan. Jika waktu kerja tidak teratur akan berdampak pada lambatnya menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan

#### **2.1.2.7. Indikator-indikator Beban Kerja**

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besarnya beban kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan (Koesomowidjojo, 2017). Indikator tersebut yaitu:

1. Tugas pokok

Tugas pokok adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan dan diselesaikan sesuai dengan *job description* masing-masing pegawai. Tugas pokok wajib diselesaikan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan.

## 2. Tugas tambahan

Tugas tambahan adalah pekerjaan yang diberikan dan harus dilakukan diluar dari *job description* masing-masing karyawan. Tugas tambahan dapat dilakukan diluar waktu kerja yang telah ditentukan.

## 3. Waktu kerja tersedia

Waktu kerja efektif yang sesuai dengan SOP tentunya akan mampu meminimalisir beban kerja yang diterima oleh pegawai. Namun ada kalanya suatu organisasi atau perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang sering kali diberikan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 4. Target yang harus diselesaikan

Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang akan diterima oleh pegawai. Semakin banyak target yang di berikan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaannya tentunya akan mengakibatkan ketidak seimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan. Beban kerja yang di terima pegawai akan terasa semakin besar

Terdapat beberapa Indikator beban kerja menurut (Kasmir, 2016). Indikator-indikator beban kerja mencakup:

1. Perilaku ketika bekerja
2. Sikap dalam bekerja
3. Penilaian mutu hasil pekerjaan
4. Kondisi fisik dan kondisi mental

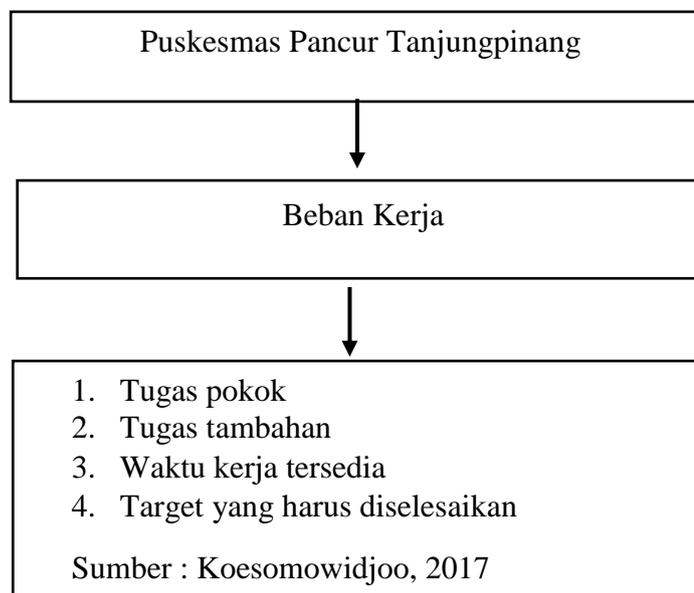
Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator sebagai berikut:

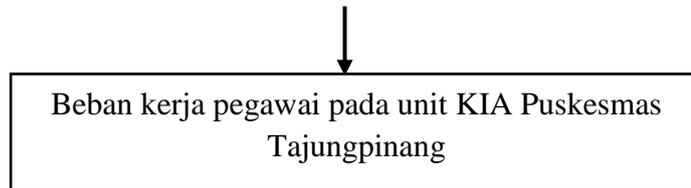
1. Tugas pokok
2. Tugas Tambahan
3. Waktu kerja yang tersedia
4. Target yang harus dicapai

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Bedasarkan indikator-indikator beban kerja, maka penulis dapat menyimpulkan konsep kerangka pemikitan dengan gambar sebagai berikut.

**Gambar 2.1**  
**Konsep Kerangka Pemikiran**





Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2019)

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

1. (Sriatmi, 2017) penelitian ini berjudul “ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN TENAGA PERAWAT DI PUSKESMAS PONCOL KOTA SEMARANG” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga perawat dan menganalisis beban kerja tertinggi pada puskesmas poncol kota semarang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menghasilkan analisis berupa deskriptif atau gambaran. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat pada puskesmas poncol kota semarang dan sampel sejumlah 3 orang, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dan menggunakan purposive sampling. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh pada tenaga perawat yang berjumlah 3 bahwa beban kerja pada 6 hari kerja berbeda-beda. Beban kerja tenaga perawat paling tinggi di hari senin dan kamis pada jam kerja panjang,

sedangkan untuk jam kerja pendek beban kerja paling tinggi berada pada hari sabtu.

2. (yenni rusli, T.marwan, 2013) penelitian ini berjudul “ANALISIS BEBAN KERJA DOKTER DAN PERAWAT DI POLI UMUM PUSKESMAS KEDATON KOTA BANDAR LAMPUNG “ penelitian ini bertujuan untuk mengetahui banyaknya beban kerja dan menganalisis beban kerja dokter dan perawat di poli umum puskesmas kedaton kota bandar lampung. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan rancangan penelitian observasi yaitu pengamatan yang terfokus pada sekelompok orang, penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder untuk mendapatkan gambaran faktor beban kerja dokter umum dan perawat di puskesmas kedaton bandar lampung. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh dokter dan perawat pada poli umum puskesmas dan mengambil sampel 6 orang yaitu 3 orang dokter dan 3 orang perawat pada poli umum puskesmas kedaton kota bandr lampung. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa waktu kerja tersedia 28 jam, sedangkan waktu yang tersedia bagi dokter umum kurang dari 28 jam. Beban kerja untuk dokter di poli umum puskesmas kedaton bandar lampung sangat tinggi bila dibandingkan jumlah pasien yang harus dilayani dengan jumlah waktu yang tersedia. Untuk faktor kelonggaran tidak banyak faktor kelonggaran yang dikerjakan oleh dokter umum dan perawat pada puskesmas kedaton bandar lampung. Kesimpulan pada peneltian ini adalah waktu kerja tersedia bagi dokter dan perawat kurang untuk melakukan pelayanan

di poli umum, beban kerja dokter umumnya sudah berlebih bagi satu orang dokter umum sedangkan beban kerja bagi 2 orang perawat masih mencukupi.

3. (Adawiyah, 2013) Penelitian ini berjudul “ANALISIA BEBAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA DALAM AKTIVITAS PRODUKSI KOMODITI SAYURAN SELADA (STUDI KASUS: CV SPRIT WIRA UTAMA)”, variabel pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis beban kerja sumber daya manusia dalam aktivitas produksi komoditi sayuran selada. Penelitian ini bersifat kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data skunder, data primer diperoleh dari karyawan yang aktif dalam produksi dan data skunder didapat dari perusahaan yang terkait. Metode penentuan sampel pada penelitian menggunakan teknik non-probability sampling dengan menggunakan purposive sampling. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan. Data diperoleh melalui wawancara terbuka dan observasi dengan metode *work sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan waktu kerja yang digunakan dalam aktifitas produksi komoditas sayuran selada berdasarkan analisis beban kerja pada CV Spirit Wira Utama masih belum optimal dan dikategorikan underload, sehingga perancangan ulang pekerja perlu dilakukan untuk mengoptimalkan beban kerja.

4. (H, Arief, & Putranto, 2013) penelitian ini berjudul “ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. LINTAS INDONESIA, Tbk.” Variabel pada penelitian ini adalah beban kerja dan motivasi kerja, penelitian ini bersifat kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis beban kerja untuk menyelesaikan ketidakmerataan beban kerja antar karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

adalah work sampling dengan pengamatan langsung, metode ini dipilih karena sesuai dengan situasi perusahaan di mana peneliti secara langsung melihat aktivitas perusahaan untuk memberikan data yang akurat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beban kerja yang tidak merata di PT. Lintas Indonesia, Tbk. Beban kerja yang tidak merata dapat mengurangi motivasi kerja karyawan dan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Jika setiap karyawan memiliki beban kerja normal maka hal itu akan dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

5. (Hutagalung & Gustomo, 2013) Penelitian ini berjudul “ANALISIS BEBAN KERJA UNTUK PERENCANAAN KEBUTUHAN KARYAWAN ADMINISTRASI PADA PT TIMAH, Tbk” Tugas akhir ini difokuskan pada pengukuran beban kerja karyawan dengan pengamatan menggunakan metode pengamatan pengambilan sampel kerja yang dilakukan dengan interval beberapa karyawan di unit kerja Administrasi Perusahaan. Setiap karyawan diminta mengisi form buku harian dengan kegiatan utama, acara dan kegiatan menghambat waktu kerja. Informasi beban kerja akan digunakan untuk menghitung jumlahnya dari kebutuhan administrasi karyawan Perusahaan. Informasi beban kerja juga dapat digunakan untuk memprediksi kebutuhan karyawan masa depan. Berdasarkan perhitungan ini di tahun ini, data ini akan digunakan untuk memprediksi berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan untuk tahun depan. Jumlah karyawan sesuai dengan beban kerja akan mendukung kebutuhan karyawan di unit perencanaan strategis khususnya Corporate Administration dan PT Timah

(Persero) Tbk secara umum. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui jumlah optimal karyawan dalam bekerja sebanyak 44 orang bukan 66 orang. Dengan demikian maka perlu dilakukan efisiensi untuk mengurangi jumlah karyawan pada tahun depan, maka perusahaan tidak perlu memperpanjang kontrak karyawan yang ada saat ini.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2014), jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, pendekatan deskriptif adalah suatu yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2014), Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat kualitatif, dengan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Objek alamiah merupakan objek yang apa adanya, tidak ada perubahan atau manipulasi oleh peneliti sehingga kondisi saat peneliti memasuki objek relative tidak berubah. Data yang ada dalam penelitian kualitatif adalah suatu data yang pasti. Data yang pasti merupakan suatu data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya. Maka berdasarkan penjelasan tentang metode penelitian diatas peneliti menggunakan metode kualitatif .

### **3.2. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **3.2.1. Data Primer**

Data primer data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian dan observasi melakukan observasi langsung ke lokasi penelitian. Menurut (V.Wiratna Sujarweni, 2015), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga dari hasil wawancara peneliti kepada narasumber. Data yang diperoleh dari data primer harus diolah kembali.

#### **3.2.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bersumber data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian yang berhubungan dengan analisis beban kerja. (V.Wiratna Sujarweni, 2014).

Beberapa data sekunder yang diperoleh oleh peneliti pada unit Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) Puskesmas Jalan Pancur Tanjungpinang yaitu:

1. Tugas Pokok

Pada unit kesehatan ibu dan anak (KIA) terdapat beberapa bagian tugas pokok yang

wajib dilaksanakan oleh setiap pegawai. Beberapa tugas pokok yang dibagian kesehatan ibu dan anak (KIA) adalah sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan kelengkapan pelayanan diruang kesehatan ibu dan anak (KIA)
- b. Melakukan pelayanan terhadap pasien
- c. Memberikan pengobatan terhadap pasien
- d. Melakukan konseling mengenai keluhan-keluhan
- e. Membuat laporan kegiatan rutin

## 2. Tugas Tambahan

Pada unit kesehatan ibu dan anak (KIA) terdapat beberapa tugas-tugas tambahan yang diberikan kepada pegawai yang bekerja lebih dari tiga tahun dan kurang dari tiga tahun.

- a. Bekerja diatas tiga tahun
  1. Melelakukan posyandu dan imunisasi disetiap wilayah kerja puskesmas.
  2. Melakukan program vaksin
  3. Melakukan sosialisasi keluarga berencana (KB)
  4. Melakukan program peningkatan akreditasi
  5. Melakukan kelas ibu balita dan ibu hamil
  6. Melakukan program oprasi timbang sehat
  7. Melakukan deteksi tumbuh kembang balita
  8. Melakukan deteksi tumbuh balita

9. Melakukan terapi dan konseling pada balita
  10. Melakukan PIS PK (pendekatan indonesia sehat dengan pendekatan keluarga)
- b. Bekerja dibawah tiga tahun
1. Melakukan program hatra
  2. Melakukan posyandu bagi lansia
  3. Melakukan program PKPR dan catin
  4. Melakukan penyuluhan program anti serviks
  5. Melakukan program Toga Pratam (pemeliharaan tanaman sehat obat keluarga)
  6. Melakukan konseling terhadap remaja
- c. Standar Oprasional Prosedur (SOP)

Jenis pelayanan kesehatan ibu dan anak (KIA), pelayanan kesehatan yang dilayani meliputi, pemeriksaan ibu hamil, imunisasi dasar lengkap, imunisasi untuk catin, pertolongan persalinan, keluarga berencana (KB).

NO	KOMPONEN	URAIAN
1.	Dasar Hukum	Kepmenkes nomor 128 tahun 2009 tentang kebijakan dasar puskesmas.
2.	Persyaratan Pelayanan	Bagi pasien ASKES membawa kartu ASKES.  Bagi pasien miskin membawa kartu JAMKESMAS.

		Membawa kartu ibu hamil dan buku kesehatan ibu dan anak (KIA).
3.	Sistem, mekanisme, dan prosedur	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pasien datang dan mengambil nomor antrian</li> <li>-Petugas kesehatan ibu dan anak (KIA) memanggil pasien sesuai urutan antrian</li> <li>-Melakukan anemnesa kepada pasien</li> <li>-Melakukan pemeriksaan kehamilan kepada ibu hamil</li> <li>-Memberikan konseling sesuai kebutuhan ibu hamil</li> <li>-Memberikan resep</li> <li>-Memberikan rujukan apabila diperlukan</li> <li>-Memberikan konseling tentang kehamilan</li> </ul>
4.	Jangka Waktu	<p>Kunjungan Baru: 15menit</p> <p>Kunjungan lama: 10menit</p>
5.	Produk dan Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memperoleh pemeriksaan kesehatan sesuai dengan keluhan dan tata cara pemeriksaan sesuai pedoman pemeriksaan</li> <li>- Memperoleh tindakan medis yang tepat apabila diperlukan</li> <li>- Mendapat resep sesuai dengan kebutuhan</li> <li>- Imunisasi sesuai jadwal</li> <li>- Penyuluhan personal</li> </ul>

6.	Sarana Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alat tulis</li> <li>- Timbangan berat badan</li> <li>- Tensimeter</li> <li>- Stetoskop</li> <li>- Termometer</li> <li>- Hard scon</li> <li>- Kasa steril</li> <li>- Obat-obatan</li> </ul>
----	------------------	---

Sumber: data SOP pada puskesmas tanjungpinang

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data atau informasi dari responden. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standard data yang ditetapkan.

Dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data yang sering digunakan peneliti adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

#### 1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan data secara sistematis terhadap gejala atau masalah yang ada pada objek penelitian yang dilakukan.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrument yang digunakan untuk menggali dan mendapatkan data secara lisan dari narasumber. Hal ini sebaiknya dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial untuk menelusuri data historis. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, beberapa contoh prosedur dan kegiatan yang ada pada Puskesmas Tanjungpinang.

## 3.4. Populasi dan Sampel

### 3.4.1. Populasi

Menurut (Indrawati, 2015), populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi yang dipilih peneliti akan ditelaah dan menjadi pembatas dari hasil yang penelitian peroleh. Objek populasi di teliti, hasilnya dianalisis, dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Tanjungpinang sebanyak 62 orang.

**Tabel 3.1.**  
**Pegawai Puskesmas**

No	Ruang	Pegawai	Perawat	Bidan	Jumlah
1	Pendaftaran	1	-	-	1 Orang
2	Ruang IGD	5	3	-	8 Orang
3	Poli umum 1	2	-	-	2 Orang
4	Poli umum 2	2	-	-	2 Orang
5	Poli umum 3	2	-	-	2 Orang
6	Ruang anak	2	1	-	3 Orang

7	Ruang apotik	2	-	-	2 Orang
8	Ruang kasir	1	-	-	1 Orang
9	Ruang poli gigi	2	-	-	2 Orang
10	Ruang akupresur	1	1	-	2 Orang
11	Ruang labor	2	-	-	2 Orang
12	Ruang tata usaha	5	-	-	5 Orang
13	Ruang keuangan	1	-	-	1 Orang
14	Ruang kepala puskesmas	1	-	-	1 Orang
15	Ruang program	4	2	-	6 Orang
16	Ruang IMS	1	-	-	1 Orang
17	Ruang TBC	3	-	-	3 Orang
18	Ruang imunisasi dan gizi	3	-	2	5 Orang
19	Ruang KIA / KB	4	-	2	6 Orang
20	Ruang perawatan pasca bersalin	5	-	-	5 Orang
21	Ruang persalinan	1	-	1	2 Orang
jumlah					62 Orang

Sumber: Puskesmas Tanjungpinang

### 3.4.2. Sampel

Menurut (V.Wiratna Sujarweni, 2015), Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misalnya karena dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Non-probability Sampling* dimana peneliti menggunakan *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada unit Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) lebih dari 3 tahun dan bekerja kurang dari 3 tahun.

**Tabel 3.2.**  
**Tabel Responden**

<b>Tipe Sampel</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Bekerja Pada Unit Kesehatan Ibu dan Anak	15 orang

Sumber: Data olahan penulis (2019)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan batasan masalah yaitu pada unit Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Jumlah pegawai yang ada pada unit kesehatan ibu dan anak (KIA) sebanyak 15 orang dan peneliti mengambil sampel sebanyak 6 orang pegawai. Dan dari 6 sampel tersebut terdapat 1 pimpinan, 2 orang pegawai baru dan 3 orang pegawai yang sudah lama bekerja pada unit Kesehatan Ibu dan Anak (KIA) di Puskesmas Tanjungpinang.

### **3.5. Devinisi Operasional Variabel**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian ini yaitu :

**Tabel 3.3.**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Beban Kerja	Menurut (Kasmir, 2016), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang di perlukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.	Menurut Koesomowidjojo, (2017). Indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dilakukan oleh pegawai antara lain:  1.Tugas pokok  2.Tugas tambahan  3.Waktu Kerja tersedia  4.Target yang harus dicapai

Sumber : Data Olahan (2019)

### **3.6. Teknik Pengolahan Data**

Miles dan Huberman (sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data, yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang peneliti peroleh dapat dilakukan reduksi data sehingga akan memberikan gambaran yang lebih jelas dalam menganalisis beban kerja karyawan yang ada pada Puskesmas Tanjungpinang sehingga dapat

mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data terkait dengan beban kerja yang dialami oleh pegawai.

2. Penyajian data yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan kesimpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Dari teknik mereduksi data, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu penyajian data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data akan terorganisasai, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan, yaitu kesimpulan awal yang dilakukan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya, tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Menurut (sugiyono, 2017), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang

penting dan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

### **3.7.1. Uji Kreadibilits**

(Sugiyono, 2017), ada banyak macam cara pengujian kradibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif. Pada penelitin ini peneliti mengambil 1 cara untuk menguji keabsahan data penelitian yaitu dengan cara uji triangulasi.

#### **3.7.1.1.Triangulasi**

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

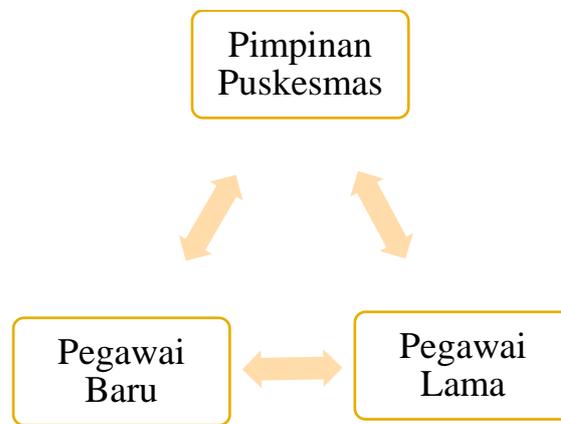
Pada uji triangulasi ini peneliti mengambil 1 (satu) cara dari triangulasi yaitu triangulasi sumber data.

##### **1. Triangulasi Sumber Data**

(Sugiyono, 2017), triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, sebagai contoh, menguji kredibilitas tentang beban kerja pegawai, maka pengumpulan data dan pengujian data yang diperoleh dilakukan ke atasan yang menguasai, ke bawahan yang dipimpin.

**Gambar 3.1**

**Triangulasi sumber data**



Sumber:

(Sugiyono,

2016)

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. (2013). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada ( Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama ), *IV*(2), 128–143.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana.
- H, E. N., Arief, N., & Putranto, R. (2013). Workload Analysis For Improving Employee Motivation Case Study : PT Lintas Indonesia , Tbk .

Hartatik, I. P. (2014a). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta Selatan:  
Laksana.

Hartatik, I. P. (2014b). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. (Vitri Putr  
Nareswatii, Ed.). Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi  
Aksara.

Hutagalung, R., & Gustomo, A. (2013). Workload Analysis For Planning Needs  
Of Employees In The Corporate Administration Unit Pt Timah ( Persero )  
Tbk, 2(19), 2290–2297.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. (Dinah Sumayah,  
Ed.). Bandung: Pt Refika Aditama.

Irham Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi*. (Muslim A. Djalil, Ed.) (3rd Ed.).  
Bandung: Alfabeta, Cv.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok:  
PT Rajagrafindo Persada.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban  
Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana  
Media.

Sriatmi, A. (2017). Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Perawat Di

Puskesmas Poncol Kota Semarang, 5.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (25th Ed.).  
Bandung: Alfabeta, Cv.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. (A. Nuryanto, Ed.). Bandung:  
Alfabeta, Cv.

Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta, Cv.

V.Wiratna Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian Keperawatan* (1st Ed.).  
Yogyakarta: Gava Media.

V.Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (1st  
Ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Yenni Rusli, T.Marwan, A. Farich. (2013). Analisis Beban Kerja Dokter Dan  
Perawat Di Poli Umum Puskesmas Kedaton Kota Bandar Lampung. *Analisis  
Beban Kerja Dokter Dan Perawat Di Poli Umum Puskesmas Kedaton Kota  
Bandar Lampung*, 2, 1–13.

Riwayat Hidup  
*Curriculum Vitae*



Nama : Indri Noviani  
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 28-03-1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
No. Hp : 082283681100  
Email : [Indrinoviani2825@gmail.com](mailto:Indrinoviani2825@gmail.com)  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Pramuka Lr. Pulau raja 3 no 12  
Nama Orang Tua  
a. Ayah : Hardiansyah  
b. Ibu : Heni

Riwayat Pendidikan

- a. SDN 013 Tanjungpinang (2003-2009)
- b. SMPN 06 Tanjungpinang (2009-2012)
- c. SMKN 01 Tanjungpinang (2012-2015)
- d. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang (2015-2019)