

luas wilayah kerja terbesar, yakni 1.055,28 Km². Sementara itu, Kecamatan Bumi Ratu Nuban memiliki luas wilayah terkecil, yakni 65,14 Km².

1.1.2 Visi dan Misi

Visi

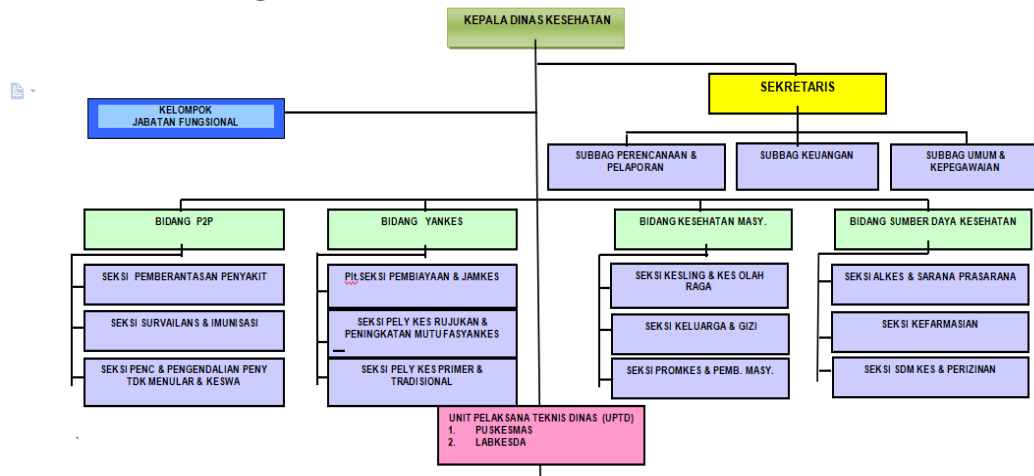
“Lampung Tengah Sebagai Lumbung Pangan yang Aman, Maju, Sejahtera, dan Berkeadilan”

Misi

Untuk mewujudkan Visi dalam RPJMD Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2016-2021, dirumuskan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan keamanan, ketertiban, dan ketenteraman warga dalam kehidupan sosial yang berlandaskan demokrasi, keadilan, dan keberagaman budaya.
2. Membangun dan meningkatkan infrastruktur strategis berbasis pengembangan wilayah yang terpadu.
3. Membangun ekonomi kerakyatan berbasis agribisnis dan ekonomi kreatif dengan melibatkan partisipasi industri.
4. Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan sesuai potensi dan kearifan lokal.
5. Mengelola fungsi sumber daya alam dan lingkungan berbasis pertanian berkelanjutan.
6. Menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang baik dan pro rakyat.

1.1.3 Struktur Organisasi



1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan tidak dapat bertahan dan bersaing tanpa adanya sumber daya manusia. Menurut Mahfudzi (2018) sumber daya manusia merupakan pilar utama yang sangat penting dan berpengaruh yang bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi penentu keberlangsungan berjalannya sebuah perusahaan yang dipekerjakan sebagai penggerak, pemikir dan perencana agar perusahaan dapat bertahan. Selain itu menurut Wright (2018) mengatakan bahwa untuk bertahan perusahaan harus berinovasi agar perusahaan dapat tumbuh serta terlihat menonjol diantara perusahaan lain dan perusahaan juga harus dapat memenuhi kebutuhan pelanggan karena satu hal yang pasti adalah bahwa kebutuhan pelanggan akan terus berubah sehingga perusahaan harus mampu memprediksi perubahan pasar.

Sumber daya manusia yang ada pada perusahaan juga harus dapat berkontribusi dan bekerja profesional sehingga dapat berpengaruh pada perusahaan. Menurut Hamid *et al.* (2017) sudah tidak diragukan lagi secara internasional bahwa tujuan sebuah perusahaan adalah mencari keuntungan, maka perusahaan harus mendapatkan sumber daya manusia yang dapat bekerja efektif dan efisien. Menurut Yodi (2015) pada dasarnya kinerja karyawan yang baik adalah karyawan yang mengikuti tata cara atau prosedur yang terdapat dalam perusahaan tersebut, karna setiap perusahaan tentunya memiliki peraturan dan budaya perusahaan yang berbeda.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa 2017:48). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2013:127) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pernyataan diatas memperlihatkan bahwa kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai mengenai tugas yang diberikan kepadanya yang dapat memberikan pengaruh terhadap tujuan suatu organisasi. Maka dari itu perencanaan dan penilaian kinerja karyawan menjadi bagian penting dalam perkembangan perusahaan.

Untuk bisa mengetahui kinerja karyawan baik atau tidak, Dinas Kesehatan Lampung Tengah memiliki sistem penilaian kinerja untuk mengukur kinerja para karyawannya. Di dalam penilaian kinerja tersebut, terdapat 5 indeks penilaian yaitu istimewa, baik sekali, baik, kurang, dan kurang sekali. Setiap kriteria memiliki nilai bobotnya masing-masing bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Indeks	Keterangan	Nilai
P1	Istimewa	100%
P2	Baik sekali	90-99%
P3	Baik	80%-89%
P4	Kurang	70%-79%
P5	Kurang sekali	<70%

Sumber: Dinas kesehatan lampung tengah (2019)

Adapun

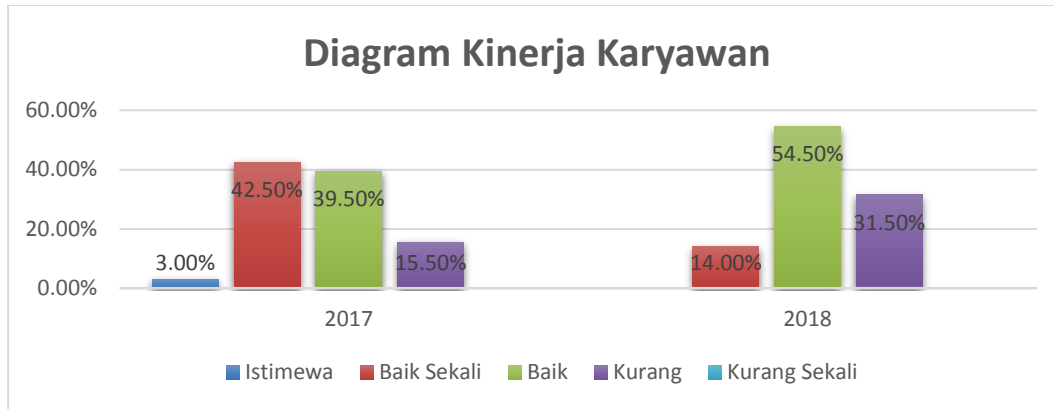
data kinerja karyawan Dinas kesehatan lampung tengah tahun 2017 dan 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah

Tahun	Istimewa	Baik Sekali	Baik	Kurang	Kurang Sekali
2017	3,00%	42,50%	39,50%	15,50%	0%
2018	0%	14,00%	54,50%	31,50%	0%

Sumber: Data Olahan Penulis (2019)

Dari data persentase pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa grafik kinerja karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah Tahun 2017 dan 2018 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah
Sumber: Data Olahan Penulis (2019)

Pada gambar 1.2 diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah dengan kategori “Istimewa” di tahun 2017 menunjukkan adanya grafik batang berwarna biru sebesar 3,00% sedangkan pada tahun 2018 kinerja karyawan berkategori “Istimewa” mengalami penurunan menjadi 0,00%. Selanjutnya pada kategori “Baik Sekali” yang ditunjukkan pada grafik batang berwarna *orange* pada tahun 2017 sebesar 42,50 mengalami penurunan yang sangat pesat di tahun 2018 sebesar 14,00%. Selanjutnya pada kategori “Baik” yang ditunjukkan pada grafik batang berwarna *grey* pada tahun 2017 sebesar 39,50% mengalami peningkatan yang cukup pesat di tahun 2018 sebesar 54,50%. Selanjutnya pada kategori “Kurang” yang ditunjukkan pada grafik batang berwarna *yellow* pada tahun 2017 sebesar 15,50% mengalami peningkatan yang sangat pesat di tahun 2018 sebesar 31,50%.

Hasil dari penilaian kinerja karyawan pada tabel 1.2 dijelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, sehingga hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja yang baik tidak dapat terjadi dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang memengaruhinya. Menurut Devita (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, motivasi, dan dukungan organisasi. Menurut Akter dan Rahman (2012) bahwa stres menjadi masalah penting dalam faktor kinerja karyawan. Menurut Azhar (2019) dukungan organisasi menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut hasil penelitian Ali dan Obaidullah (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *organizational image* dan *organizational citizenship behaviour*. Hasil penelitian Ghebregiorgis (2018) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah motivasi, pelatihan, dan kondisi karyawan, sementara kepemimpinan dan hubungan karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Selanjutnya penelitian Sikuku *et al.* (2017) menjelaskan bahwa stres ditemukan sebagai tantangan utama yang dihadapi karyawan ditempat kerja yang secara negatif mempengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Dukungan organisasi dan stres kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi tentunya akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya karena merasa memiliki tanggung jawab untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Stres juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tingkat stres yang rendah karyawan masih dapat menjadikan hal tersebut sebagai sebuah motivasi namun apabila tingkat stres sudah pada level yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan ke arah negatif

Untuk dapat mengetahui bagaimana tingkat dukungan organisasi dan stres kerja terhadap kinerja yang telah diberikan, penulis melakukan prapenelitian dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan Dinas Kesehatan Lampung Tengah. Berikut hasil dari penyebaran kuisioner sebagai berikut:

Tabel 1.3 Preliminary POS Dinas Kesehatan Lampung Tengah (2019)

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Organisasi/perusahaan benar-benar peduli tentang kesejahteraan saya	0	0	5	16	9	124	82%	Tinggi
2	Organisasi/perusahaan menghargai kontribusi saya	0	0	5	13	12	127	85%	Sangat Tinggi
3	Organisasi bersedia membantu saya jika saya membutuhkan bantuan	0	0	3	18	9	126	84%	Sangat Tinggi
4	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan apa yang saya butuhkan	0	1	5	13	11	124	82%	Tinggi
Total								83%	Tinggi

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah (2019)

Berdasarkan hasil table 1.1 merupakan tanggapan responden hasil *Preliminary* terhadap pertanyaan “Organisasi/perusahaan benar-benar peduli tentang kesejahteraan saya” dengan skor

ideal 124, dan persentase sebesar 82% dikategorikan tinggi. Kemudian tanggapan terhadap pertanyaan “Organisasi/perusahaan menghargai kontribusi saya” mendapatkan skor ideal 127, dan persentase sebesar 85% dikategorikan sangat tinggi. Lalu, tanggapan terhadap pertanyaan “Organisasi bersedia membantu saya jika saya membutuhkan bantuan” mendapatkan skor ideal 126 dan persentase sebesar 84% dikategorikan sangat tinggi. Terakhir tanggapan terhadap pertanyaan “Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai dengan apa yang saya butuhkan” dengan skor ideal 124 dan persentase sebesar 82% dikategorikan tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas dengan nilai paling tinggi 85% yang berarti karyawan di Dinas Kesehatan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap dukungan yang diberikan perusahaan. Sementara nilai terendah 82% dalam hal kepedulian dan penyediaan sarana prasarana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan dan akan memberikan dampak positif pada kualitas, loyalitas dan kontribusi terbaik pada perusahaan.

Tabel 1.4 Preliminary Stres Kerja Dinas Kesehatan Lampung tengah (2019)

No	Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Ideal	%	Keterangan
		1	2	3	4	5			
1	Mengalami stres dan merasa tertekan	1	5	11	9	4	100	66%	sedang
2	Merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	8	6	13	1	93	62%	Sedang
3	Melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu	0	3	9	13	5	110	73%	Tinggi
4	Adanya desakan waktu kerja yang membuat pekerjaan jadi kurang maksimal	2	5	17	6	0	87	58%	Sedang
Total								65%	Sedang

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah (2019)

Berdasarkan hasil table 1.2 merupakan tanggapan responden hasil *Preliminary* terhadap pertanyaan “Mengalami stres dan merasa tertekan” dengan skor ideal 100, dan persentase sebesar 66% dikategorikan sedang. Kemudian tanggapan terhadap pertanyaan “Merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapatkan skor ideal 93, dan persentase sebesar 62% dikategorikan sedang. Lalu, tanggapan terhadap pertanyaan “Melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu” mendapatkan skor ideal 110, dan persentase sebesar 73%

dikategorikan sedang cenderung tinggi. Terakhir tanggapan terhadap pertanyaan “Adanya desakan waktu kerja yang membuat pekerjaan jadi kurang maksimal” dengan skor ideal 87 dan persentase sebesar 58% dikategorikan sedang.

Berdasarkan pemaparan diatas dengan nilai paling tinggi 73% yang berarti karyawan di Dinas Kesehatan memiliki tingkat stres kerja karena melakukan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu. Lalu nilai terendah 58% yang berarti karyawan tidak didesak dalam menyelesaikan tugas sehingga bias lebih maksimal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah tidak mengalami tingkat stres yang tinggi sehingga karyawan lebih maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka dalam penelitian tugas akhir ini, peneliti merasa tertarik dan akan mencoba meneliti pengaruh dukungan organisasi dan tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Dukungan organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian, yaitu kinerja karyawan pada Instansi Dinas Kesehatan Lampung Tengah merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena kinerja memiliki peran penting dalam mendukung kemajuan Instansi tersebut. Kinerja karyawan tidak terlepas dari peran dukungan organisasi dan tingkat stres di dalam perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan di berbagai industri menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja.

Selain itu, berdasarkan hasil *preliminary test* tingkat dukungan organisasi tergolong tinggi dan stres karyawan tergolong cukup tinggi/sedang serta didukung dengan data internal yang menunjukkan kinerja karyawan diperusahaan terjadi penurunan, sehingga dibutuhkan adanya penelitian lebih dalam terkait variabel untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, diatas , maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat dukungan organisasi pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah?
2. Seberapa besar stres kerja pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Lampung tengah?

4. Bagaimana pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah?
5. Bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah?
6. Bagaimana pengaruh antara dukungan organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, diatas , maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat dukungan organisasi pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah.
2. Mengetahui seberapa besar stres kerja pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah.
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah.
4. Mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah.
5. Mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah.
6. Mengetahui pengaruh antara dukungan organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Seperti karya ilmiah dan penelitiannya lainnya, seluruh hasil yang didapatkan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak yang memiliki kepentingan dan hubungan dengan objek penelitian sebagaimana:

1.6.1 Aspek Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan terhadap pembaca dan Dinas Kesehatan Lampung Tengah mengenai Dukungan organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah.

1.6.2 Aspek Praktis

1.6.2.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi suatu wadah menerapkan teori yang terjadi dilapangan dan menjadi pertimbangan untuk para peneliti-peneliti selanjutnya.

1.6.2.2 Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini menjadi sumber informasi dan pengetahuan terhadap pembaca

mengenai Dukungan organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dimulai pada Bulan Agustus 2019 hingga selesai, dengan objek penelitian adalah seluruh karyawan di Dinas Kesehatan Lampung Tengah yang berjumlah 230 orang. Penelitian ini berfokus kepada pengaruh Dukungan organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika Penulisan disusun untuk menjelaskan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan dan untuk menjadi acuan penulisan hasil penelitian. Berikut merupakan sistematika penulisan tugas akhir adalah:

BAB I PENDAHULUAN : Penjelasan mengenai gambaran umum, latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang disampaikan secara ringkas dan jelas untuk menggambarkan tujuan penelitian sebenarnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN : Penjelasan mengenai pendekatan, metode dan tinjauan pustaka secara teoritis yang terkait dengan topik dan variabel penelitian sebagai dasar penyusunan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN : Penjelasan mengenai metode, pendekatan dan teknis pelaksanaan penelitian untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab pertanyaan penelitian dan menyelesaikan masalah.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Pembahasan tentang hasil penelitian dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan dan disusun secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN : Pemaparan hasil analisis penelitian. Serta perumuskan saran secara kongkrit yang dapat diaplikasikan untuk menyelesaikan masalah yang ada.

