

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum UPT Puskesmas Medan Helvetia**

UPT Puskesmas Medan Helvetia merupakan salah satu Puskesmas induk di kecamatan Medan Helvetia dan UPT Puskesmas Helvetia berada di wilayah Kelurahan Helvetia. UPT Puseskesmas Helvetia awalnya dibangun sesuai standar puskesmas rawat inap dua lantai pada tahun 1979 dan dirubah statusnya menjadi rawat jalan pada tahun 2018 serta mengalami renovasi penambahan gedung pada tahun 2017 untuk pembangunan Poli Tb dan IMS.

UPT Puskesmas Medan Helvetia ditetapkan menjadi Puskesmas Rawat Jalan berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor 440/367/VII/2018 tahun 2018 tentang penetapan puskesmas menjadi rawat jalan dengan ijin operasional puskesmas Nomor 445/158.35/IV/2021.

Luas wilayah kerja Puskesmas Medan Helvetia sekitar 9,81 Ha. Terdiri dari 4 kelurahan dan 53 lingkungan dengan batas wilayah sebagai berikut:

Jumlah penduduk dalam wilayah Puskesmas Medan helvetia tahun 2022 sebesar 158.931 jiwa. Sebagai garda terdepan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Puskesmas Medan helvetia memiliki visi yaitu " Mewujudkan derajat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Medan helvetia Melalui Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Prima".

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden yang dianalisis dalam studi ini meliputi variabel usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Deskripsi dari karakteristik responden diuraikan sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin dari 60 responden di Puskesmas Medan Helvetia sebagai berikut:

**Tabel 7 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
1	Perempuan	47	78,3
2	Laki-laki	13	21,7
<b>Jumlah</b>		60	100%

*Sumber: data mentah 2024*

Berdasarkan tabel 7 Dari 60 responden yang terlibat dalam penelitian, mayoritas adalah perempuan dengan jumlah 47 responden, sedangkan responden laki-laki berjumlah 13 orang.

##### 2. Usia

Berdasarkan Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan terdapat distribusi frekuensi responden menurut usia terhadap 60 responden di Puskesmas Medan helvetia yakni sebagai berikut:

**Tabel 8 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase%
1	26 – 35	5	8,3
2	36 – 45	18	30
3	46 – 55	29	48,3
4	56 – 65	7	11,7
5	65 – 70	1	1,7
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

*Sumber: data mentah 2024*

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa jumlah responden dengan rentang usia kurang dari 26 – 35 tahun adalah 5 orang (8,3%), responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun adalah 18 orang (30%), responden dengan rentang usia 46 – 55 tahun adalah 29 orang (48,3%), responden dengan rentang usia 56 – 65 tahun adalah 7 orang (11,7%), dan responden dengan rentang usia 65 – 70 tahun adalah 1 orang (1,7%).

### **3. Pendidikan**

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan terhadap 60 responden di Puskesmas Medan helvetia yakni sebagai berikut:

**Tabel 9 Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase%
1	SMA	3	5
2	Akademik/Dipoma	22	36,7
3	S1	33	55
4	S2	2	3,3
<b>Jumlah</b>		60	100%

*Sumber: data mentah 2024*

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden pada penelitian ini paling banyak yaitu responden dengan pendidikan akademik/diploma dan S1, dimana banyak responden dengan pendidikan akademik/diploma sebanyak 19 orang dengan persentase 44,2% dan dengan pendidikan S1 sebanyak 20 orang dengan persentase 46,5%.

#### **4.1.3 Analisis Univariat**

Analisis univariat dilakukan untuk menjelaskan pola distribusi dari masing-masing variabel yang diselidiki. Hasil analisis univariat berdasarkan penelitian terhadap 60 responden di Puskesmas Medan Helvetia dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Gambaran Kinerja

**Tabel 10 Distribusi Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia**

Kinerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	57	95
Kurang Baik	3	5
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 10 di atas diketahui bahwa dari 60 orang responden sebanyak 57 orang dari 60 responden memiliki tingkat kinerja yang baik, sementara 3 orang lagi berada pada tingkat kinerja yang kurang baik.

## 2. Gambaran Kepemimpinan

**Tabel 11 Distribusi Kepemimpinan Puskesmas Medan Helvetia**

Kepemimpinan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	58	96,7
Kurang Baik	2	3,3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 11 di atas diketahui bahwa dari 60 orang responden sebanyak 58 orang dari 60 responden memiliki tingkat kepemimpinan yang baik, sementara 2 orang lagi berada pada tingkat kepemimpinan yang kurang baik.

### 3. Gambaran Beban Kerja

**Tabel 12 Distribusi Beban Kerja Puskesmas Medan Helvetia**

Beban Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tinggi	57	95
Rendah	3	5
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 12 di atas diketahui bahwa dari 60 orang responden sebanyak 57 orang dari 60 responden memiliki tingkat beban kerja yang tinggi, sementara 3 orang lagi berada pada tingkat beban kerja yang rendah.

#### 4.1.4 Analisis Bivariat

Menurut (Sugiyono, 2017) Untuk menjelaskan bagaimana variabel independen seperti (kepemimpinan dan beban kerja) berhubungan dengan variabel dependen seperti (kinerja), analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan uji chi-square dilakukan untuk menemukan atau menguji hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif.

#### 1. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Hasil analisis hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Medan helvetia adalah sebagai berikut :

**Tabel 13 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia**

Kepemimpinan	Kinerja				Total		p value
	Baik		Buruk		N	%	
	N	%	N	%			
Baik	57	98,3	1	1,7	58	100.0	

Kurang Baik	0	0	2	100	2	100.0	0,000
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>95</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 13 memperlihatkan bahwa dari 58 responden yang tergolong dalam kategori pekerja dengan kepemimpinan yang baik, terdapat 57 orang (98,3%) berada pada kinerja yang baik, sementara itu, terdapat kategori pekerja dengan kepemimpinan yang kurang baik yakni 2 responden, ditemukan 2 orang (100%) berada pada kinerja yang kurang baik.

Dengan menggunakan analisis tabulasi silang, Chi-Square digunakan sebagai uji statistik untuk mengevaluasi data menunjukkan bahwa nilai  $p=0,000 < (\alpha=0,05)$ . Artinya, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja

## 2. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil analisis hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Medan helvetia adalah sebagai berikut:

**Tabel 14 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia**

Beban Kerja	Kinerja				Total		p value
	Baik		Buruk		N	%	
	N	%	N	%			
Tinggi	55	96,5	2	3,5	57	100.0	0,021
Rendah	1	33,3	2	66,7	3	100.0	
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>95</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 14 Dalam studi ini, dikemukakan bahwa dari 57 responden yang memiliki beban kerja tinggi, 55 orang atau sekitar 96,5% dari mereka menunjukkan kinerja yang tinggi. Di sisi lain, dari 3 responden yang memiliki beban kerja rendah, 2 orang atau sekitar 66,7% dari mereka

menunjukkan kinerja yang rendah.

Berdasarkan analisis tabulasi silang, penggunaan uji statistik Chi-Square menunjukkan nilai  $p=0,021$ , yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan Helvetia**

Berdasarkan hasil tabulasi silang, analisis menggunakan uji statistik Chi-Square menunjukkan nilai  $p=0,000$ , yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Rahayu & Ruhamak, 2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan dan beban kerja adalah 0,309, yang lebih besar dari nilai  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Siahaan & Dachi, (2021) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Sigompul Kecamatan Lintongnihuta Kabupaten Humbang

Hasundutan” dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan dan beban kerja sebesar  $0,000 < 0,050$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Puskesmas Sigompul.

Menurut Fahmi (2018) menyatakan bahwa “seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para pegawainya. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.”

Sementara menurut Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang diharapkan. Sebaliknya jika kepemimpinan yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapasitas untuk menghasilkan kinerja baik. Kepala puskesmas disarankan untuk mempertahankan perannya sebagai pemimpin dan juga lebih memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai, untuk memastikan bahwa beban kerja tersebut sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini penting karena kurangnya perhatian terhadap hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Kepemimpinan juga merupakan fokus dalam perspektif Islam, sebagaimana dijelaskan dalam salah satu ayat Al-Quran pada Q.S An-Nisa ayat 59, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Alquran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Sebab turunnya ayat ini dalam Tafsir Al-Munir dijelaskan bahwa Imam Bukhari meriwayatkan, "Ayat ini berkenaan dengan Abdullah bin Hudzafah bin Qais semasa Nabi mengutusnyanya dalam satu pengintaian perang." Imam ad-Dawudi berkata, "Keterangan ini tidak valid dan tidak dapat dinisbahkan kepada Ibnu Abbas, karena Abdullah bin Hudzafah marah dan membakar api. Kemudian dia memerintahkan pasukan untuk masuk ke dalam api tersebut. Sebagian pasukan enggan melaksanakan perintah itu dan sebagian yang lain hendak melaksanakannya".Ad-Dawudi melanjutkan dengan mengatakan, "Jika ayat ini diturunkan sebelum kejadian itu terjadi, bagaimana mungkin hanya Abdullah bin Hudzaifah yang diperintahkan untuk taat? Jika ayat itu diturunkan setelah kejadian, yang seharusnya dikatakan kepada pasukan adalah 'taat dalam perkara

yang baik', bukan 'mengapa kalian tidak taat kepada pemimpinmu?'. Ibu Hajar menanggapi keberatan Ad-Dawudi tersebut dengan menjelaskan bahwa yang ditekankan dalam cerita tersebut adalah perbedaan pendapat di antara pasukan tentang apakah mereka harus mengikuti perintah Abdullah bin Hudzaifah untuk memasuki api atau tidak. Oleh karena itu, pada saat yang tepat ketika situasi seperti ini, turunlah ayat yang memberikan petunjuk tentang penyelesaian perbedaan pendapat di antara mereka dengan mengacu pada keputusan Allah dan Rasul-Nya. (Az-Zuhaili, 2013).

Menurut Tafsir Al-Azhar dalam surah An-Nisa Ayat 59 menjelaskan mengenai kewajiban masyarakat untuk taat kepada ulil amri. Tetapi, bila ketaatan kepada ulil amri tidak mengandung atau mengakibatkan kedurhakaan, maka mereka wajib ditaati, walaupun perintah tersebut tidak berkenan di hati yang diperintah. Dalam konteks ini Nabi saw bersabda: "Seorang muslim wajib memperkenankan dan taat menyangkut apa saja (yang diperintahkan oleh ulil amri) suka atau tidak suka. Tetapi bila ia diperintahkan berbuat maksiat, maka ketika itu tidak boleh memperkenankan, tidak juga taat." (HR. Bukhari dan Muslim melalui Ibn Umar) (Hamka, 2015).

“Ayat tersebut menyatakan bahwa individu yang memiliki keimanan di hatinya diharuskan untuk patuh kepada Allah dan Nabi Muhammad SAW. Ketaatan ini adalah suatu kewajiban yang tidak dapat ditawar-tawar. Seseorang yang taat kepada Rasulullah pada intinya juga taat kepada Allah, karena tidak ada satu pun perintah dari Rasulullah yang bertentangan dengan kehendak Allah. Selain itu, ada juga perintah untuk patuh kepada pemimpin di antara manusia. Redaksi ayat ini tidak memuat kata "ahtii'uu" seperti yang terdapat dalam perintah

kepada Allah dan Rasulullah, yang mengindikasikan bahwa ketaatan kepada pemimpin hanya berlaku jika tidak bertentangan dengan ketaatan kepada Allah dan Rasulullah. (Hamka, 2015).

Taat dalam Al-Qur'an tidak hanya berarti tunduk, menerima dengan sepenuh hati, atau menemani. Ini mengindikasikan bahwa ketaatan tersebut tidak hanya terbatas pada pelaksanaan, tetapi juga menerima dengan tulus selagi Ulil Amri selaku pemegang kekuasaan apabila ketetapan-ketetapan yang diperintakkannya tidak ketentuan Allah dan Rasul-Nya (Hamka, 2015).

Sementara menurut Tafsir Tahlili dalam (Kemenag RI, 2020) Ayat ini mengatur tentang ketaatan terhadap keputusan umat muslim untuk patuh terhadap hukum yang adil, yang berarti mengikuti putusan hukum secara bertingkat demi menciptakan kemaslahatan umum. Secara hierarkis, keputusan hukum yang harus dipatuhi oleh umat Muslim, sesuai dengan Surah An-Nisa ayat 59, termasuk sebagai berikut:

1. Allah memerintahkan umat-Nya untuk menjalankan ajaran Al-Qur'an dengan menerapkan hukum-hukum yang telah ditetapkan-Nya. Meskipun ada saat-saat di mana pelaksanaan ketentuan ini dianggap sulit dan tidak sesuai dengan keinginan pribadi, sebenarnya setiap perintah Allah memiliki manfaat atau kebaikan, dan setiap larangan-Nya mengandung bahaya atau kerugian.
2. Ajaran-ajaran yang dibawa oleh Rasulullah SAW, sebagai utusan Allah, harus dipatuhi oleh semua hamba-Nya. Rasulullah diberi tugas oleh Allah untuk menyampaikan isi Al-Qur'an kepada manusia.

3. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh Ulil Amri, yang mengacu kepada mereka yang memiliki kekuasaan di antara umat. Jika mereka telah mencapai kesepakatan dalam suatu hal, maka umat Muslim memiliki kewajiban untuk melaksanakannya.

Berdasarkan penjelasan dari kedua Tafsir di atas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki iman di hatinya diwajibkan untuk patuh kepada Allah dan Nabi Muhammad SAW. Ketaatan ini harus dilaksanakan secara mutlak dan tidak dapat dinegosiasikan. Seseorang yang patuh kepada Rasulullah pada intinya juga patuh kepada Allah, karena tidak ada satu pun perintah dari Rasulullah yang bertentangan dengan kehendak Allah. Di samping itu, ada juga perintah untuk patuh kepada pemimpin di antara umat manusia. Ayat ini tidak menggunakan kata "ahtii'uu" seperti yang terdapat dalam perintah kepada Allah dan Rasulullah. Ini menunjukkan bahwa ketaatan kepada pemimpin hanya berlaku jika tidak bertentangan dengan ketaatan kepada Allah dan Rasulullah.

Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan di lapangan oleh peneliti bahwa kepemimpinan bukanlah faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pada penelitian ini tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, artinya kepemimpinan di Puskesmas Medan helvetia sudah dikatakan baik, baik dalam pengambilan keputusan, penetapan tujuan, pemecahan masalah, dan dalam hal pengawasan, sehingga kepemimpinan di Puskesmas Medan helvetia tidak ada kaitannya dengan permasalahan terkait kinerja pegawai dan mungkin permasalahan kinerja di Puskesmas Medan helvetia disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Medan helvetia

Berdasarkan hasil tabulasi silang, analisis menggunakan uji statistik Chi-Square menunjukkan nilai  $p=0,021 < (\alpha=0,05)$ . Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pada pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Siburian et al (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara”. Hasil penelitian yang dilakukan dengan uji *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima. Pengujian efek langsung antara beban kerja dan kinerja karyawan menunjukkan koefisien inner weight sebesar 0,683 dengan nilai T-statistik 5,446 dan P-value  $< 0,05$ , yang mengindikasikan adanya pengaruh langsung dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Karena koefisien *inner weight* memiliki nilai positif, ini mengindikasikan bahwa hubungan antara keduanya bersifat positif. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Juniarti & Trisno (2020) yang berjudul “Analisis Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja operator proses produksi Bagian Purified Terephthalic Acid (PTA) di PT. Mitsubishi Chemical Indonesia.” Hasil penelitian yang dilakukan dengan uji korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban

kerja dengan kinerja operator proses produksi bagian *Purified Terephthalic Acid* (PTA) di PT Mitsubishi Chemical Indonesia. Pengujian hubungan antara beban kerja dengan kinerja operator proses produksi diperoleh nilai koefisien korelasinya sebesar 0,755 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00, artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga terdapat hubungan beban kerja di dengan kinerja operator proses produksi dengan keamatan hubungan yang kuat dan mengarah ke arah yang positif. Artinya semakin tinggi beban kerja akan semakin tinggi kinerja operator.

Begitu juga penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitri Tri Buanawati (2019) dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun.” Hasil penelitian yang dilakukan dengan uji *Kendal tau* menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel adalah 0,019 ( $<0,05$ ), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat. Koefisien korelasi Kendall Tau sebesar 0,366 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang dengan korelasi positif.

Menurut Danang (2019) Beban kerja adalah salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan di dalam setiap organisasi. Hal ini karena beban kerja berdampak pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kenyamanan saat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan pada seseorang, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Sementara menurut Harini, S & Kartiwi (2018) Ketika ada peningkatan beban kerja pada pegawai yang masih dalam batas kemampuan mereka, ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Apalagi jika dilakukan perbaikan lingkungan kerja dapat pula meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, beban kerja adalah total dari pekerjaan yang dihasilkan dan catatan tentang hasil kerja yang menunjukkan volume yang dilakukan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian khusus, sesuai dengan pandangan (Tarwaka, 2019) bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, hal ini dikarenakan kemampuan kerja setiap manusia bersifat mental dan fisik, dimana beban kerja tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental sehingga setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Dalam penelitian ini besarnya beban kerja yang diberikan Puskesmas masih bisa ditangani pegawainya sehingga mempengaruhi tingginya kinerja pegawai. Demikian pula penelitian ini sependapat dengan Ohorela (2021) dimana pada dasarnya kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah atau sesuai dengan kemampuan pegawai. Karena bisa saja seorang pegawai sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah dia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat. Jika mampu menyelesaikan, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya. Namun terdapat asumsi bahwa semakin ringan beban kerja yang diberikan akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Namun bukan berarti asumsi tersebut selalu benar, dikarenakan terkadang beban kerja yang tidak terlalu berat dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang mungkin merasa kurang dipercaya

atau merasa kontribusinya kurang dihargai, sehingga dapat menimbulkan rasa malas untuk bekerja meskipun beban kerja yang diberikan sebenarnya ringan.

Dalam Surah Az-Zumar ayat 39 dari Al-Qur'an, kata "bekerja" disebutkan sebagai اَعْمَلُوا. Islam, sebagai agama yang sempurna dan sistem keimanan serta aqidah yang dianut oleh umatnya yang disebut Muslim, juga mengatur mengenai etos kerja. Islam mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal tanpa mengeluh, yang menunjukkan kepuasan diri sendiri dalam beribadah dan berkontribusi.

قُلْ يَقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

*Artinya: Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui." (QS Az-Zumar: 39).*

Dalam Tafsir Fi Zhilalil-Qur'an dijelaskan bahwa Rasul mengatakan hai kaumku, bekerjalah dijalanmu dan pada keadaanmu. Aku berlalu di jalanku, tidak condong, tidak takut, dan tidak gelisah. Kelak kalian akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakan di dunia dan ditimpah azab yang menghinakan di dunia dan ditimpahkan azab yang abadi di akhirat? (Quthb, 2000).

Persoalannya telah diselesaikan setelah hakikat yang mendasar yang diungkapkan oleh fitrah dan ditegaskan oleh realitas diberikan, yaitu bahwa Allah sebagai Pencipta langit dan bumi, memiliki kekuasaan mutlak atas keduanya. Dialah pemilik seruan yang dibawa oleh para rasul dan ditangani oleh para rasul dan ditangani oleh para dai. Siapakah manusia langit dan bumi yang memiliki

sedikit risalah dans eruan-Nya? diapakah yang mampu menepis kemudhaaratan dari dirinya atau menahan rahmat dari mereka? jika tidak ada yang mampu, lalu mengapa mereka takut dan apa yang mereja harapkan dari selain Allah?. Ketahuilah, persoalannya sudah jelas. Di sana tidak ada lagi celah perdebatan atau kemustahilan (Quthb, 2000).

Sementara menurut Tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa Setelah menjelaskan posisi Nabi terhadap kaum musyrikin dan keyakinan mereka yang menunjukkan kesesatan mereka yang terus membangkang, Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk menyampaikan kepada kaumnya, yakni keluarga, suku, dan masyarakatnya sendiri, untuk terus bekerja sesuai dengan keadaan, kemampuan, dan pendekatan hidup mereka. Nabi juga menegaskan bahwa dia sendiri akan terlibat dalam berbagai aktivitas positif sesuai dengan ajaran Allah yang telah diajarkan kepadanya. Kelak, mereka akan menyadari siapa yang akan mengalami siksa yang menghinakan di dunia ini dan dihadapkan pada azab di akhirat. (Shihab, 1999).

Istilah "makanatikum" berasal dari kata "makanah", yang digunakan untuk merujuk pada tempat atau wadah bagi sesuatu, baik itu berupa objek fisik seperti tempat berdiri, maupun hal-hal yang bersifat abstrak seperti keyakinan atau ide yang ada dalam pikiran seseorang. Ayat tersebut tidak menegaskan bahwa nabi hanya akan meniru keadaannya saat ini, tetapi justru mengisyaratkan bahwa beliau akan terus berkembang. Panduan ilahi akan terus berlanjut, menunjukkan bahwa beliau dinamis dan selalu siap untuk terus maju ke depan, bukan stagnan dalam perkembangannya. (Shihab, 1999).

Dari dua penjelasan tafsir tersebut, dapat disimpulkan bahwa seorang Muslim diharapkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya tanpa memaksakan diri, dan menjalankan pekerjaannya dengan niat ikhlas karena Allah SWT. Para pekerja sebaiknya berupaya meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan mereka, karena dalam Islam, tujuan utama bekerja adalah untuk mencapai keridhaan Allah SWT.

Dalam pandangan Islam kinerja merupakan hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik dan jujur. Allah berfirman dalam suarh At-taubah Ayat 105 yang berbunyi

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Dalam surah At-Taubah Ayat 105 dijelaskan bahwa "langkah pertama dari taubat ialah sedekah, yakni membebaskan dan membersihkan serta mensucikan jiwa daripada pengaruh harta benda yang selama ini memperbudak diri. Sesudah itu janganlah berhenti sampai dengan itu saja, melainkan terus beramal, karena nilai kehidupan ditentukan oleh amalan yang bermutu. Maka tidaklah boleh

Mu'min yang kosong waktunya daripada amal. Amal itu tidaklah akan lepas dari perhatian Allah dan Rasul serta orang yang beriman. Amal artinya ialah pekerjaan, usaha, perbuatan, atau keaktifan hidup” (Hamka, 2015).

Sementara menurut Tafsir Al-Wajiz menjelaskan bahwa dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, “Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan” (Kemenag RI, 2020).

Dari kedua tafsir di atas maka dapat disimpulkan bahwa bahwa beban kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Pada dasarnya seorang muslim wajib bekerja sesuai dengan keadaannya serta tidak memaksakan yang tidak menjadi kesanggupannya, dan bekerja dengan hasrat ikhlas sebab Allah SWT. Hendaklah para pekerja bisa meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan yang mereka jalani, sebab hasil akhir dari bekerja dalam Islam merupakan memperoleh keridhaan Allah SWT dan merupakan amalan shaleh.

Bila dilihat dari sudut pandang Islam, beban kerja dengan kinerja bukanlah perihal yang wajib dipermasalahkan. Karena pekerjaan yang dikerjakan oleh Pegawai Puskesmas Medan helvetia dijadikan sebagai anugerah serta rahmat yang diberikan oleh Allah SWT. Beban kerja yang tinggi dijadikan rasa syukur kepada Allah, bukan dijadikan perihal yang menimbulkan penurunan kinerja mereka,

bahkan dengan tingginya rasa syukur tersebut bisa meningkatkan kinerja mereka. Pada waktu istirahat jam kerja berlangsung, bisa dimanfaatkan untuk melaksanakan shalat dan zikir, agar apa yang menjadi beban bisa berkurang sedikit demi sedikit dengan memunculkan rasa syukur terhadap segala sesuatu yang telah diberikan Allah SWT.

#### **4.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman langsung oleh peneliti dalam proses penelitian terdapat beberapa keterbatasan yang dialami. Hal ini dapat menjadi faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Adapun keterbatasan dalam penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah responden berjumlah 60 orang yang bersifat mewakili, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam pengambilan data, informasi yang diberikan melalui kuesioner terkadang kurang menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda bagi tiap respondennya.

3. Variabel yang diteliti kurang banyak sehingga hanya satu variabel saja yang memiliki hubungan, maka dari itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya mampu mendeskripsikan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.