

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU No. 36 Tahun 2014). Tenaga kesehatan dikelompokkan ke dalam tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, dll. Jenis tenaga kesehatan yang termasuk dalam kelompok tenaga medis terdiri atas dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dan dokter gigi spesialis (UU No. 36 Tahun 2014). Dokter gigi terdiri dari dokter gigi umum, dokter gigi spesialis-subspesialis lulusan pendidikan dokter gigi, baik di dalam maupun di luar negeri, yang diakui oleh Pemerintah (UU No. 20 Tahun 2013).

Menurut data tahun 2022 dari Persatuan Dokter Gigi Indonesia, jumlah dokter gigi (dokter gigi umum serta spesialis dan sub spesialis) adalah 45293 orang. Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Dokter Gigi Indonesia (PB PDGI) yakni drg. Usman Sumantri, M.Sc. mengatakan bahwa jumlah dokter gigi saat ini masih kurang atau belum ideal. Idealnya satu dokter gigi melayani 7.500 pasien, sesuai dengan rekomendasi WHO. Sementara kondisi persebaran dokter gigi di Indonesia masih jauh dari ideal karena menurut data, satu dokter gigi melayani sekitar 12.000 pasien (Khaerunnisa, R. 2022, July 2). Hal ini sejalan dengan jumlah dokter gigi umum yang tidak memadai dan bertempat

di wilayah DKI Jakarta yakni hanya 6866 orang dari jumlah penduduk DKI Jakarta adalah 10,64 juta orang. (Persatuan Dokter Gigi Indonesia, 2022 & Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2021).

Jumlah dokter gigi yang tidak memadai ini dapat membuat para dokter gigi memiliki beban kerja yang berat, stres kerja, timbulnya kelelahan untuk merawat dan memberi tindakan medis ataupun non medis kepada pasien apalagi dengan peningkatan jumlah kunjungan pasien pasca menurunnya jumlah kasus pandemi covid-19 yang dapat berdampak pada performa kerja dokter gigi yang tidak optimal (Lu et al., 2016). Performa kerja adalah suatu perilaku yang berada di bawah kendali satu individu yang bertujuan untuk mencapai tujuan kerja tertentu. Performa kerja ini menjadi faktor penting untuk manajemen sumber daya manusia dan hasil untuk suatu organisasi. Performa kerja suatu karyawan dituntut untuk selalu berada pada level yang tinggi untuk dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (Zeb et al., 2020).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi bagaimana suatu performa kerja dapat berjalan yakni lingkungan kerja, *Effort-Reward Imbalance*, stres kerja dan *Presenteeism*. Lingkungan kerja yang ideal di dalam klinik gigi adalah lingkungan dimana pekerjaan yang dilakukan di dalamnya harus sesuai dengan kompetensi dan teknologi terkini. Lingkungan kerja terdiri dari semua faktor langsung dan tidak langsung (kebersihan, suasana tempat kerja, staff, alat dan bahan kedokteran gigi, dental unit, suara, ventilasi dan kualitas udara, dan pencahayaan). Semua faktor ini membentuk lingkungan kerja fisik bagi dokter gigi. Kondisi-kondisi ini merupakan suatu rangsangan yang dapat menyebabkan respon yang baik, buruk, maupun sikap acuh tak acuh

yang berdampak pada kualitas dan kinerja dari dokter gigi (Paul & Ramanigopal, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Widodo tahun 2014 mengemukakan bahwa performa kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Widodo, D.S, 2014)

*Effort-Reward Imbalance* (ERI) adalah suatu model teoritis untuk mengidentifikasi lingkungan kerja psikososial yang penuh tekanan dan untuk menjelaskan efek buruknya pada risiko kesehatan terkait stres. Timbal balik yang gagal antara upaya (*reward*) yang tinggi yang dihabiskan di tempat kerja dan penghargaan rendah yang diterima akan memunculkan emosi negatif yang kuat dan reaksi stres dengan efek jangka panjang yang merugikan kesehatan. Imbalan disini meliputi gaji, promosi, keamanan kerja, penghargaan dan pengakuan (Siegrist, 2017). Semakin buruk rasio antara biaya dan keuntungan yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah performa kerjanya (Feuerhahn et al., 2012). Dokter gigi merupakan pekerjaan yang berorientasi kepada pasien dan kebanyakan dokter gigi bergantung kepada jumlah pasien sebagai sumber penghasilan sehingga kehadiran sangat penting. Jenis pekerjaan yang monoton juga membuat dokter gigi jarang mendapatkan gaji, promosi, penghargaan ataupun pengakuan yang layak dari atasan atau pemerintah setempat (Kieft et al., 2014).

Faktor selanjutnya yang berdampak pada performa kerja adalah stres kerja yang dapat terjadi ketika kemampuan suatu individu tidak dapat memenuhi permintaan pekerjaan (tuntutan) (Choki & Zhao, 2021). Ketika tuntutan ini tinggi dan hanya sedikit sumber kerja yang ada, karyawan mungkin menderita lebih banyak stresor kerja, yang menimbulkan stres kerja yang tinggi

dan konsekuensi lainnya. Tidak jarang karyawan berpura-pura bekerja keras di tempat kerja dan mengabaikan absensi, bahkan saat mereka sakit atau tidak sepenuhnya produktif (Yang et al., 2015). Semakin besar persyaratan pekerjaan, semakin banyak upaya yang dilakukan karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut dan semakin besar kemungkinan mereka akan bekerja saat sakit (*presenteeism*), untuk memastikan kehadiran penuh waktu (Yang et al., 2015). Hal ini sejalan dengan tuntutan tinggi yang harus dihadapi oleh para dokter gigi saat ini.

*Presenteeism* adalah hilangnya produktivitas yang terjadi ketika karyawan menghadiri pekerjaan tetapi bekerja di bawah kapasitas penuh mereka karena masalah kesehatan (Deng et al., 2020). Biaya atas *presenteeism* ini di Amerika Serikat telah menyumbang 62% dari total pengeluaran gaji karyawan sejak tahun 2000. Beberapa penelitian lampau mengemukakan bahwa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan kontributor penting untuk *presenteeism* dan penurunan produktivitas tenaga kerja juga disebabkan oleh lingkungan kerja (Deng et al., 2020). Hal ini menjadikan masalah pada organisasi semakin buruk karena pekerja secara fisik hadir di tempat kerja, tetapi dia tidak berproduksi karena banyak variabel dan faktor seperti; ketidakpuasan, pesimisme, keputusasaan dan tingkat stres yang tinggi (Santos & Queluz, 2012). *Presenteeism* secara positif terkait dengan gangguan kinerja bahkan ketika status kesehatan dan perancu lainnya disesuaikan dan dapat menyebabkan kelelahan. Dibandingkan dengan mereka yang tidak mengalami kelelahan atau tingkat kelelahan sedang, pekerja dengan kelelahan

berat melaporkan penurunan performa kerja rata-rata tertinggi (Aboagye et al., 2019).

Penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, stres kerja, *Effort-Reward Imbalance*, *Presenteeism* dan dampaknya terhadap performa kerja pada dokter gigi di Indonesia sangat sedikit. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, *Effort-Reward Imbalance* dan *Presenteeism* serta dampak terhadap performa kerja pada dokter gigi. Pentingnya diketahui kaitan ini agar dokter gigi dapat lebih menyadari kesehatan diri sehingga meningkatkan performa kerja yang ada dan tidak mengganggu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien sehingga tercapainya kesehatan gigi dan mulut yang lebih baik kepada penduduk Indonesia sehingga tercapainya Indonesia Sehat 2025.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu :

- 1) Jumlah dokter gigi di Indonesia masih jauh dari standar WHO yakni 1:12.000 pasien.
- 2) Jumlah dokter gigi yang tidak memadai membuat banyak dokter gigi harus selalu hadir dalam pekerjaan meskipun sedang sakit untuk memenuhi tuntutan dan tanggung jawabnya (*Presenteeism*).
- 3) Terdapat tiga faktor pendukung performa kerja yakni lingkungan kerja, stres kerja, *Effort-Reward Imbalance*, dan *Presenteeism*

- 4) Belum diketahui bagaimana faktor lingkungan kerja, stres kerja, *Effort-Reward Imbalance*, dan *Presenteeism* mempengaruhi Performa Kerja pada dokter gigi.

### 1.3 Batasan Masalah

Dari masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan beberapa variabel yang berdampak pada Performa Kerja, maka peneliti akan membatasi masalah yang diteliti yaitu lingkungan kerja, stres kerja, *Effort-Reward Imbalance*, dan *Presenteeism* serta dampaknya terhadap performa kerja pada dokter gigi umum. Peneliti akan membatasi area penelitian di Provinsi DKI Jakarta.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap performa kerja pada dokter gigi?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi?
- 3) Apakah *effort-reward imbalance* berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *presenteeism* pada dokter gigi?

- 5) Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *presenteeism* pada dokter gigi?
- 6) Apakah *Effort-Reward Imbalance* berpengaruh positif terhadap *presenteeism* pada dokter gigi?
- 7) Apakah *presenteeism* berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter?
- 8) Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi melalui *presenteeism*?
- 9) Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi melalui *presenteeism*?
- 10) Apakah *effort-reward imbalance* berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi melalui *presenteeism*?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menganalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap performa kerja pada dokter gigi.
- 2) Untuk menganalisis bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi.
- 3) Untuk menganalisis bahwa *effort-reward imbalance* berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi.
- 4) Untuk menganalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *presenteeism* pada dokter gigi.
- 5) Untuk menganalisis bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *presenteeism* pada dokter gigi.

- 6) Untuk menganalisis bahwa *Effort-Reward Imbalance* berpengaruh positif terhadap *presenteeism* pada dokter gigi.
- 7) Untuk menganalisis bahwa *presenteeism* berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi.
- 8) Untuk menganalisis bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi melalui *presenteeism*.
- 9) Untuk menganalisis bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi melalui *presenteeism*.
- 10) Untuk menganalisis bahwa *effort-reward imbalance* berpengaruh negatif terhadap performa kerja pada dokter gigi melalui *presenteeism*.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya untuk peneliti, tetapi juga pihak-pihak lainnya.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dari segi teori karena penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja, stres kerja, *effort-reward imbalance* pada *Presenteeism* dan dampaknya terhadap performa kerja masih sangat sedikit dan lebih banyak dilakukan di luar sektor kesehatan. Selain itu, hal ini dapat memperkaya topik pembahasan manajemen sumber daya manusia di klinik, fasilitas kesehatan tingkat pertama maupun Rumah Sakit. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam membuat penelitian-penelitian

berikutnya di kemudian hari yang terkait dengan variabel-variabel pada penelitian ini, serta menjadi bahan bacaan yang memberikan pengetahuan secara luas dan bermanfaat bagi pembaca.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada tenaga kesehatan, fasilitas kesehatan tingkat pertama (puskesmas maupun klinik), rumah sakit serta organisasi-organisasi keilmuan khususnya Persatuan Dokter Gigi Indonesia khususnya daerah provinsi DKI Jakarta yang terkait mengenai hubungan lingkungan kerja, stres kerja, *effort-reward imbalance* dan *Presenteeism* serta dampaknya terhadap performa kerja pada dokter gigi. Informasi tersebut diharapkan dapat menunjang upaya intervensi terhadap variabel-variabel tersebut, menurunkan angka *Presenteeism*, stres kerja serta *effort-reward imbalance* pada dokter gigi yang diketahui menjadi faktor penting performa kerja sehingga dokter gigi yang aktif berpraktek akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien dan meningkatkan kesehatan mental dan fisiknya.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab. Tesis akan dimulai dengan latar belakang dilakukannya penelitian yang terdiri atas besaran masalah lingkungan kerja, stres kerja dan *effort-reward imbalance* di klinik dan Rumah Sakit serta dampak yang dapat ditimbulkan oleh masalah tersebut, faktor-faktor apa saja yang telah diketahui dapat menyebabkan penurunan

performa kerja, apa saja hal-hal yang belum diketahui dan ingin diteliti, khususnya di sektor kesehatan terkait *Presenteeism* dan dampaknya terhadap performa kerja, tujuan dilakukan penelitian, serta manfaat dilakukannya penelitian bagi peneliti, dunia pendidikan, dan dunia manajemen rumah sakit. Hal-hal tersebut akan dituang di dalam bab satu. Pada bab dua terdapat teori-teori yang menjadi landasan bagi variabel-variabel yang ada dalam penelitian, yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan *effort-reward imbalance*, *presenteeism* dan performa kerja. Definisi dari variabel, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, dan juga dampak dari variabel-variabel tersebut bagi dokter gigi dan performa kerjanya akan dipaparkan pada bab dua.

Selanjutnya, penulisan dilanjutkan dengan bab tiga yang menjelaskan mengenai metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat non-eksperimental dengan data primer yang diambil menggunakan teknik *convenience sampling*. Selain itu, bab tiga juga akan membahas pengolahan data, teknis analisis data secara deskriptif dan inferensial, interpretasi data, serta hipotesis dari penelitian. Bab empat merupakan paparan dari hasil yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden dan juga hasil analisis yang didapatkan dari pengolahan data melalui program statistik yang digunakan. Hasil tersebut kemudian akan diinterpretasi dan dihubungkan dengan teori atau penelitian sebelumnya, sehingga dapat bermanfaat bagi sektor-sektor terkait serta keterbatasan penelitian. Bab lima merupakan bagian terakhir dari penelitian berupa kesimpulan dari penelitian serta saran untuk penelitian setelahnya.