

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan masyarakat memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, penanggulangan kemiskinan dan pembangunan ekonomi. Indeks pembangunan manusia mengukur kesehatan sebagai salah satu komponen utama di luar pendidikan dan pendapatan. Kondisi umum kesehatan Indonesia dipengaruhi oleh faktor lingkungan, perilaku dan pelayanan kesehatan. Sementara itu pelayanan kesehatan terdiri dari komponen antara lain ketersediaan dan mutu fasilitas pelayanan kesehatan, obat dan perbekalan kesehatan, tenaga kesehatan, pembiayaan dan manajemen kesehatan. Fasilitas pelayanan kesehatan dasar, yaitu Puskesmas yang diperkuat dengan Puskesmas Pembantu dan Puskesmas Keliling telah berdiri hampir diseluruh wilayah Indonesia, namun sebaran dan keterjangkauan pelayanan kesehatan masih menjadi kendala.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah salah satu komponen penting dalam pembangunan kesehatan. SDMK diperlukan untuk meningkatkan keadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud kesehatan yang optimal dan juga sebagai pelaksana upaya dan pelayanan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional, sumber daya kesehatan adalah tenaga kesehatan (termasuk tenaga kesehatan strategis dan tenaga pendukung atau penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan

(penabulufoundation.org, 2022)

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (PERMenkes) Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, demi mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya pada wilayah kerjanya. Secara struktural atau administratif, Puskesmas berada dibawah administrasi Pemerintah Daerah kabupaten, dimana pembinaan secara teknis diberikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dan Provinsi. (puskesmaskepung.kedirikab.go.id,2019)

Puskesmas Nusawungu adalah Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) kesehatan Kabupaten Cilacap yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah tersebut dengan berpedoman kepada fungsi dan azas penyelenggaraan upaya kesehatan secara terpadu. Puskesmas Nusawungu ada dua yaitu Puskesmas Nusawungu satu dan Puskesmas Nusawungu dua. Puskesmas Nusawungu satu beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 193, Nusawungu yang dipimpin oleh Bapak Djoko Sumedidengan wilayah UPT-nya terdiri dari 9 desa binaan yaitu Nusawungu, Kedungbenda, Klumprit, Sikanco, Banjarwaru, Karangputat, Danasri, Danasri Lor, Danasri Kidul. Sedangkan Puskesmas Nusawungu dua beralamat di Jl. Gerilya, Karang Sari, Nusawangkal yang dipimpin oleh Bapak Gilang dengan wilayah UPT-nya terdiri dari 8 desa binaan yaitu Desa Karangtawang, Karangpakis, Banjarsari, Jetis, Banjareja, Karang Sembung, Purwadadi, dan Nusawangkal.

Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan No 75 Tahun 2014 Puskesmas Nusawungu satu dan dua melaksanakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) yang meliputi pelayanan promosi kesehatan, pelayanan kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan ibu anak dan keluarga berencana, pelayanan gizi, pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit, upaya kesehatan jiwa, upaya kesehatan gigi masyarakat, upaya kesehatan sekolah, upaya kesehatan lansia dan upaya kesehatan indera. Selain melaksanakan upaya kesehatan masyarakat puskesmas juga melaksanakan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) yang meliputi pelayanan rawat jalan (pengobatan umum, pengobatan gigi, kesehatan ibu dan anak, keluarga berencana), pelayanan rawat inap, pelayanan gawat darurat, pelayanan kunjungan rumah (*home care*) dan konseling kesehatan. Pegawai puskesmas atau dalam organisasi ini sebagai tenaga kesehatan merupakan seseorang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan upaya kesehatan.

Harapan dari seorang karyawan dalam bekerja yaitu mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Suatu hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan baik dalam diri karyawan maupun pekerjaan, faktor tersebut mampu mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja sehinggaberdampak pada kepuasan kerja karyawan (Hasyim,2020).

Fenomena yang terjadi di puskesmas Nusawungu 1 dan 2 yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Puskesmas Nusawungu 1 dan 2, Bapak Joko dan Bapak Gilang bahwa karyawan sering mengeluh terkait tuntutan kerja yang

tidak setimpal dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Beban kerja yang diberikan oleh instansi juga masih tinggi hal ini terlihat bahwa waktu penyelesaian tugas, waktu istirahat, tingkat kesulitan, resiko pekerjaan masih tinggi dan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan puskesmas. Tingginya beban kerja diduga menjadi sebab meningkatnya stress kerja di puskesmas, sehingga semakin banyak mereka mengalami stress maka semakin rendah kepuasan kerja mereka. Hal ini terlihat pada mereka yang lebih banyak diam (tidak komunikatif), tampak kelelahan, sering pusing kepala dan mudah marah. Sehingga dampak yang ditimbulkan dari stress kerja yaitu mereka sering datang tidak tepat waktu. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan belum sepadannya kompensasi akan menimbulkan stress yang menjadikan kepuasan kerja menurun.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai (Agustini 2019). Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti sangat bermanfaat bagi kepentingan individu, industri dan Publik (Azhar dkk, 2020).

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021). Namun pada kenyataannya beban

kerja pegawai puskesmas Nusawungu banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dari karyawan sehingga karyawan melakukan pekerjaan tidak maksimal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri & Astutik (2019)

, Antonil dkk (2021), Paijan & Putri (2019), Rizkiyanti (2019), Nugraha&Suherna (2019) ditemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lumunon dkk (2019), Fujiansyah (2020), Malino dkk (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi juga berpengaruh terhadap stress kerja. Beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat karyawan merasa tertekan dan menjadi stress (Tamping, 2021). Semakin banyak beban kerja yang diberikan maka stress kerja akan meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puspitasari (2021), Nafs (2020), Susiarty dkk (2019), Zulmaidarleni dkk (2019), Prakoso dkk (2018), Paramita (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Lestari dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap stress kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atau jasa yang telah

diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2021). Dari pernyataan di atas maka kompensasi dapat menjadi faktor yang menciptakan suatu kepuasan padakaryawan terkait pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhar dkk (2020), Andriany (2019), Paijan&Putri (2019), Yolanda & Salbawati (2020), Salman & Pane (2020), Puspitawati & Atmajaya (2020) ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) menyatakan bahwa Kompensai berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor lain yang harus diperhatikan untuk mencapai kepuasan kerja adalah stress kerja.

Kompensasi tidak hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berpengaruh terhadap stress kerja. Dalam pemberian upah karyawan seharusnya perusahaan atau organisasi memperhatikan seberapa besar yang diberikan dan dilihat apakah sudah memenuhi kebutuhan. Karena jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka akan timbulnya stress kerja (Mauliah dan Indayani, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Ghifari dan Sri (2020), Wisnu (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda dan Salbawati (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Hasil berbeda penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Penelitian

yang dilakukan oleh Anita dkk (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak cocoknya antaraseseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh terhadap fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja (Budiasa, 2021). Stress dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menurunkannya kepuasan kerja dan menjadi masalah terbesar dalam dunia global saat ini (An dkk, 2020). Pada dasarnya karyawan yang bekerja dibidang kesehatan seperti di puskesmas akan rentan stress karena tuntutan pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri dan Astutik (2019), Rizkiyanti (2019), Puspitawati dan Atmajaya (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dan Suherna (2019), Yolanda dan Salbaati (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda yang diperoleh dari penelitian Almaida dan Purnomo (2019) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini variabel stress kerja merupakan variabel mediasi/intervening. Sehingga variabel stress kerja menjadi perantara hubungan beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui mediasi stresskerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitiannya Safitri dan Astutik (2019), Wijaya (2018), Nugraha dan

Suherna (2019), Fathin dkk (2022) menyatakan bahwa stress kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan oleh Tamping, dkk (2020) menyatakan bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil berbeda yang diperoleh dari penelitian Pramesti dan Putu (2020), Kusmarini dan Abadiyah (2022) menyatakan bahwa stress kerja tidak memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan suatu pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Astutik (2019) dan Tamping, dkk (2021). Safitri dan Astutik meneliti variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja pada rumah sakit Unipdu Medika Jombang dengan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja, Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja memediasi secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Tamping dkk, 2021) meneliti variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi stress kerja. Untuk memperluas penelitian ini, maka peneliti menggabungkan variabel independen yaitu beban kerja dan kompensasi untuk dijadikan variabel X dan dimediasi oleh variabel stress kerja (Z). Kompensasi sebagai salah satu peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Faktor pendorong karyawan dalam mencapai tujuannya adalah pemberian upah dan kompensasi yang sesuai, dengan begitu karyawan akan merasa puas dan termotivasi sehingga keberhasilan dapat dicapai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul

“Pengaruh Beban Kerja Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Stress Kerja Studi Kasus Pegawai Puskesmas Nusawungu”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasankerja ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasankerja?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja ?
5. Apakah stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasankerja ?
6. Apakah stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja ?
7. Apakah stress kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar peneliti lebih fokus serta tidak meluas dari pembatas yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas (independen) yaitu beban kerja dan kompensasi. Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja dan variabel mediasi yaitu stress kerja

D. Tujuan Penelitian

Pada umumnya suatu penelitian bertujuan untuk menguji atau menganalisis suatu organisasi atau perusahaan. Adapun tujuan yang akan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua.
2. Untuk menguji kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua.
3. Untuk menguji beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua.
4. Untuk menguji kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua.
5. Untuk menguji stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua.
6. Untuk menguji apakah stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja

terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua.

7. Untuk menguji apakah stress kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Nusawungu satu dan dua.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat bagi banyak pihak. Manfaat yang diperoleh meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Puskesmas Nusawungu satu dan dua dalam mengendalikan pengaruh beban kerja dan kompensasi yang akan mengakibatkan stress kerja dan berdampak kepenurunan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, serta membangun suasana kerja positif untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga Puskesmas Nusawungu satu dan dua dapat mempertahankan sumber daya manusia yang baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan Puskesmas Nusawungu satu dan dua dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sehingga hasil akhir yang diharapkan akan maksimal dari masing-masing pegawai.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi dan mediasi stress kerja.

c. Bagi Karyawan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab dan untuk memberikan evaluasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dengan memperhatikan beban kerja, kompensasi, dan stress kerja.

