

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam penyelenggaraan sistem kesehatan nasional, salah satu sub sistem adalah sub sistem sumber daya manusia kesehatan yang merupakan bentuk dan cara penyelenggaraan upaya pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia kesehatan yang meliputi upaya perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, serta pembinaan dan pengawasan sumber daya manusia kesehatan. Tujuan dari penyelenggaraan sub sistem sumber daya manusia kesehatan adalah tersedianya sumber daya manusia kesehatan yang kompeten sesuai kebutuhan yang terdistribusi secara adil dan merata serta didayagunakan secara optimal.

Dalam menjamin keberlangsungan pembangunan kesehatan, pemerintah dan pemerintah daerah wajib memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan baik dalam jumlah, jenis maupun kompetensinya secara merata. Dalam rangka pemenuhan tenaga kesehatan diperlukan perencanaan sumber daya manusia bidang kesehatan yang dapat mengantisipasi kebutuhan lokal, nasional dan global yang dilakukan secara berjenjang berdasarkan ketersediaan tenaga kesehatan dan kebutuhan penyelenggaraan pembangunan kesehatan. Di era desentralisasi bidang kesehatan, pemerintah daerah memiliki otoritas untuk merekrut sumber daya manusia

kesehatan di masing-masing daerah. Pemerintah daerah harus memiliki kemampuan dalam melakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan.

Unit layanan kesehatan di Indonesia salah satunya adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas yang berlokasi di Jl. RA. Wiryatmaja No.4, Purwokerto. Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari 101 pegawai. Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas kesehatan dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas kesehatan mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas berkomitmen untuk meningkatkan kepuasan masyarakat dengan cara melakukan perbaikan secara berkesinambungan baik langsung maupun melalui UPT dinas kesehatan guna peningkatan pelayanan ([banyumaskab.go.id](http://banyumaskab.go.id)).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan peneliti dengan Bapak Bambang Muzaini selaku Pengelola Kepegawaian dan Bapak Setyawan Budianto selaku Pengadministrasi Umum pada tanggal 4 November 2022, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang masih dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan

mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo, 2002) dalam Noverina dkk (2020). Masalah disiplin kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas adalah tingkat kedisiplinan pegawai masih terbilang rendah dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang telat berangkat kerja. Kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas tentang masalah ini yaitu adanya komulatif keterlambatan, setiap hari pegawai melakukan absensi menggunakan *fingerprint*. Resiko bagi pegawai yang terlambat, jika dihitung sampai 16 hari kerja akan mendapatkan sanksi.

Masalah disiplin kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas yang selanjutnya yaitu perilaku pegawai yang tidak sesuai aturan atau masih ada pegawai yang melanggar aturan. Yang berarti ada indikasi beberapa pegawai mendapatkan SK sanksi berkaitan dengan pelanggaran. Kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas tentang masalah ini yaitu mengingatkan masalah kedisiplinan saat apel pagi, dengan kebijakan jika ada yang melanggar akan di panggil dan diberi pembinaan atau sanksi. Berdasarkan literatur terdapat faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja yaitu beban kerja, *reward*, dan motivasi kerja.

Faktor pertama yaitu beban kerja. Gibson dan Ivancevich (2003) dalam Noverina dkk (2020) menjelaskan: “Tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan

psikologis dan fisik terhadap seseorang)". Menurut Andina (2007) dalam Noverina dkk (2020) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja yaitu, jika perusahaan memberikan beban kerja yang tidak terlalu berat maka akan membuat pegawai akan melakukan pekerjaannya sesuai target. Isu yang sedang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas adalah seperti mendapat tugas mendadak dan terkadang ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga sampai harus dibawa ke rumah (lembur) sehingga pegawai membutuhkan usaha yang lebih. Kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas mengenai beban kerja yaitu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan, sesuai dengan jabatan (tugas pokok dan fungsi), dan sesuai kemampuan masing-masing pegawai. Pandangan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas menyebutkan bahwa manajemen yang baik adalah yang bisa membagi tugas pekerjaan secara merata.

Untuk mengerjakan suatu pekerjaan, seseorang diukur melalui kualifikasi yang dimiliki baik dari segi kompetensi ataupun perilakunya. Karena jika hanya salah satu yang dimiliki misalnya hanya mampu untuk mengerjakan tetapi tidak disiplin atau loyal maka hasil yang diperolehnya akan sia-sia. Demikian pula jika tingkah lakunya baik tetapi tidak memiliki kemampuan yang mumpuni, maka juga tidak bermanfaat apa

dikerjakannya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Noverina dkk (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun belum ada penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Faktor kedua yaitu *reward*. Simamora (2004) dalam Dihan dan Hidayat (2020) mendefinisikan *reward* sebagai insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Tohardi (2002) dalam Arianto dan Setiyowati (2020), bahwa penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja yaitu, dengan memberikan *reward* terhadap pegawai maka akan memotivasi pegawai menjadi semangat dan jika pegawai termotivasi maka akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Isu yang sedang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas adalah tidak adanya *reward* terkait prestasi, melainkan *reward* hanya berlaku untuk pegawai yang sudah punya masa kerja yang lama (tertentu). Sistem pemberiannya yaitu dengan cara di seleksi, lalu di terbitkan piagam penghargaan oleh negara kemudian diserahkan. Tetapi, pegawai bisa mendapatkan penghargaan intrinsik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri berupa pujian/ucapan selamat sebagai bentuk kepuasan dan pengakuan terhadap dirinya. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas perlu melihat apakah masalah ini bisa berdampak kepada motivasi kerja atau kepada disiplin kerja.

Pemberian *reward* oleh perusahaan merupakan bentuk apresiasi dalam mempertahankan pegawai yang profesional berdasarkan jabatan dengan memberikan pelatihan yang berkesinambungan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sujatmiko dkk (2020), Dihan dan Hidayat (2020), Bandiyono dkk (2021), dan Sembiring dkk (2021) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adhany (2022) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Dunija (2016) menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor ketiga yaitu motivasi kerja. Luthans (2006) dalam Saragih (2018) motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mampu mengarahkan perilaku seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Samsudin (2010) dalam Rizal dan Radiman (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja yaitu, ketika pegawai diberikan motivasi dari perusahaan maka pegawai akan lebih disiplin. Isu yang sedang terjadi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas adalah masih rendahnya motivasi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dilihat dari masih ada beberapa pegawai yang

kerjanya sedikit lambat dari pegawai yang lain dan terkadang terjadi perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang membuat hubungan kerja menjadi tidak baik. Hubungan kerja yang tidak baik dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja. Kebijakan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas tentang masalah ini yaitu pada saat apel pagi pimpinan menyampaikan motivasi pekerjaan dan target yang harus diselesaikan untuk memotivasi pegawainya.

Samsudin (2010) dalam Rizal dan Radiman (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas perlu melihat apakah masalah ini bisa berdampak kepada motivasi kerja atau kepada disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Saragih (2018), Gresida dan Utama (2019), dan Wibowo (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini merupakan penggabungan dari beberapa penelitian. Karena setiap variabel memiliki hubungan yang signifikan. Namun, sampai saat ini belum ada yang membuktikan pengaruh beban kerja, *reward* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, walaupun sudah ada yang membuktikannya per-variabel. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan

untuk membuktikan apakah beban kerja, *reward* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, REWARD DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANYUMAS”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini peneliti menentukan batasan masalah dengan tujuan agar lebih terfokus dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
2. Variabel yang perlu dibatasi pada variabel bebas (independen) yaitu Beban Kerja, *Reward* dan Motivasi Kerja sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu Disiplin Kerja.
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan referensi dan gambaran tentang pengaruh Beban Kerja, *Reward* dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki Beban Kerja, *Reward*, dan Motivasi Kerja sehingga dapat meningkatkan Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

#### **b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

1) Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai bahan rujukan dengan kajian yang sama untuk melakukan pengembangan pemikiran dan sebagai sumbangan pemikiran.

2) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan informasi tentang bagaimana Beban Kerja, *Reward*, dan Motivasi Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

c. Manfaat bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen (S1 Manajemen) di Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan mengetahui serta menerapkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

