

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu program prioritas kerja Presiden Republik Indonesia periode 2019-2024. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, khususnya Pasal 17, menekankan pentingnya Sumber Daya Kesehatan (SDK) dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan guna mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya (JDIH, 2023)

Saat ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas menghadapi permasalahan kekurangan tenaga kerja di berbagai kategori, seperti dokter umum, dokter gigi, bidan, perawat, tenaga farmasi, serta tenaga penunjang lainnya (Dinkes, 2024). Kondisi ini menyebabkan peningkatan beban kerja, karena banyak pegawai harus melaksanakan tugas di luar fungsi utama mereka. Sebagai contoh, bidan ditugaskan sebagai penanggung jawab keuangan, perawat menangani pengadaan barang atau aset, dan dokter diberi tanggung jawab terhadap pelaksanaan program tertentu. Situasi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap penurunan kinerja pegawai akibat ketidaksesuaian peran dan beban kerja yang berlebihan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian (Beni Agus Setiono & Sustiyatik, 2015). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja

pegawainya. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Silaen et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Latifah et al., 2020). Kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Universitas Muhammadiyah Malang yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sutoro et al., 2020) pada pegawai Kementerian Pemuda dan Olahraga serta penelitian dari (Ismail, 2021) pada PNS di Politeknik Angkatan Darat Malang yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu dampak dari kekurangan tenaga kesehatan adalah bertambahnya beban kerja pegawai. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Agar kinerja tenaga kerja optimal salah satu faktor yang

perlu diperhatikan adalah kesesuaian pemberian beban kerja (Mahawati et al., 2021). Salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Zysman et al., 2022) di California pada karyawan layanan kesehatan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Studi kasus yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) pada dokter di Rumah Sakit Sarawak Malaysia menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dimana menyebabkan kesalahan dalam bekerja, keinginan keluar dari pekerjaan, masalah kesehatan fisik dan mental serta berpengaruh pada hubungan keluarga yang memicu perceraian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Angka & Sutina, 2023) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Parepare menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Memahami dan mengelola beban kerja secara efektif sangat penting untuk mencapai produktivitas optimal, pada kepuasan kerja, dan kebahagiaan karyawan. Di tempat kerja, beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Sebaliknya beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan kurangnya motivasi (Hermawan, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2024) di RSUD Raja Ahmad Tabib menunjukkan bahwa beban kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, beban kerja terbukti tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai perantara.

Selain itu, kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Skema kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Septiani et al., 2024). Hasil penelitian (Talashina & Ngatno, 2020) di RS Telogorejo Semarang menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebagai variabel intervening parsial. Demikian pula hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Jumady, 2024) pada ASN pada Badan Kepegawaian Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Selain beban kerja dan kompensasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Disiplin yang baik, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN), meliputi kepatuhan terhadap jam kerja dan tugas yang diberikan (BPK, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian oleh (Adipradana, 2021) di CV. Batik Wahyu Kencana Pekalongan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dan terbukti secara statistik disiplin mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian (Fikri et al., 2023) pada ASN di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

dan terbukti secara statistik disiplin mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Temuan-temuan dari beberapa studi terdahulu menunjukkan hasil yang bervariasi dan terkadang bertentangan. Misalnya, ada penelitian yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh positif. Oleh karena itu, diperlukan pengujian empiris lebih lanjut dalam konteks lokal yang spesifik untuk memperjelas hubungan antar variabel.

Dan meskipun faktor-faktor seperti beban kerja, kompensasi, dan disiplin telah banyak diteliti, terdapat gap penelitian terkait bagaimana ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas, khususnya di tengah kondisi kekurangan SDM Kesehatan. Dalam konteks ini, masih diperlukan kajian lebih mendalam untuk melihat hubungan antara beban kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara holistik.

Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan identifikasi yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor kesehatan, khususnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Dinas Kesehatan dalam menyusun strategi untuk mengelola beban kerja, meningkatkan kompensasi, dan menegakkan disiplin kerja demi meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat.

B. PERUMUSANA MASALAH

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
8. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?
9. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?

10. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ?

C. BATASAN MASALAH

1. Variabel yang akan diteliti adalah beban kerja, kompensasi dan disiplin pegawai sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Penelitian dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas beserta Unit Pelaksana Teknisnya.
3. Penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Mei 2025.

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Dalam membuat penelitian ini, peneliti diharapkan mampu memperkaya teori yang ada, menjadi validasi atau pengujian ulang terhadap teori yang sudah ada dan sebagai bahan referensi yang berpotensi untuk membentuk model konseptual baru yang dapat diterapkan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khusus pada penelitian terkait beban kerja, kompensasi, disiplin, kepuasan dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak diantaranya :

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan fakta mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas sebagai bahan dalam perencanaan kepegawaian khususnya kebijakan dalam pembagian beban kerja, kompensasi dan penegakan kedisiplinan bagi pegawainya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan selama proses pembelajaran kedalam institusi, memberikan masukan serta memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto (UMP).