

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. SDM tidak hanya seputar tentang jumlah pegawai, melainkan juga tentang kualitas dan potensi pada diri setiap individu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dan tepat sasaran dapat menjamin bahwa setiap individu dapat mengoptimalkan kemampuan untuk berkontribusi, sehingga dapat menciptakan kinerja organisasi yang lebih unggul. Menurut Sudarmanto (2018), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia berperan menjadi kunci sukses untuk menentukan perkembangan organisasi. Peran yang ditanggung semakin berkembang sesuai dengan perkembangan lingkup organisasi, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Perkembangan tersebut harus disertai dengan sumber daya manusia yang berkualitas, agar tujuan organisasi tercapai dan memiliki daya saing yang nyata. Oleh karena itu, sumber daya manusia di setiap organisasi memerlukan pengelolaan secara profesional supaya mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta kemampuan organisasinya.

Dalam lingkup organisasi yang semakin kompleks ini, setiap organisasi termasuk instansi pelayanan publik seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) diharuskan untuk memberikan pelayanan yang semakin berkualitas. Puskesmas sebagai pelayanan kesehatan tingkat dasar di daerah memiliki peran penting untuk membangun tingkat kesehatan masyarakat. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 43 tahun 2019 mengenai Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan setiap individu pada tingkat pertama, dengan lebih mengedepankan upaya promotif serta preventif di setiap wilayah kerjanya (Lutfiana et al., 2023).

Puskesmas Karanganyar beralamatkan di Jl. Sejahtera No. 4, Ngebak, Plarangan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Puskesmas Karanganyar ini letaknya cukup strategis karena berada dekat dengan pusat keramaian, sehingga memudahkan masyarakat untuk berkunjung mencapai lokasi puskesmas. Pelayanan kesehatan yang telah dilakukan oleh pegawai Puskesmas Karanganyar merupakan salah satu faktor dalam menentukan citra mutu puskesmas, selain itu tuntutan masyarakat semakin meningkat terhadap pelayanan pegawai puskesmas karena semakin meningkatnya kesadaran akan hak dan kewajiban dari masyarakat. Peran sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai ASN. Pegawai ASN tersebut berperan dalam mendukung pelayanan kesehatan di Puskesmas Karanganyar. Suksesnya pelayanan yang berkualitas yaitu diperlukannya pegawai yang memiliki tingkat

kinerja tinggi. Kinerja para pegawai ASN Puskesmas Karanganyar memiliki hasil yang cukup memuaskan berkaitan dengan dari kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan dalam bekerja sama serta dalam melakukan pelayanan kepada setiap pasien. Gambaran mutu pelayanan di Puskesmas Karanganyar dapat dilihat melalui capaian Indeks Nasional Mutu Puskesmas. Berikut ini merupakan data INM UPTD Puskesmas Karanganyar:

**Tabel I-1**  
**Rekapitulasi Laporan Bulanan Indikator Mutu Nasional (INM)**  
**UPTD Puskesmas Karanganyar Tahun 2025**

| No. | Jenis Pelayanan                         | Indikator                                                                  | Target (%) | Capaian (%) |
|-----|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|
| 1.  | Pencegahan & Pengendalian Infeksi (PPI) | Kepatuhan kebersihan tangan (KKT)                                          | 98%        | 99%         |
| 2.  | Pencegahan & Pengendalian Infeksi (PPI) | Kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD)                             | 100%       | 100%        |
| 3.  | Rekam Medis (RM)                        | Kepatuhan identifikasi pasien                                              | 100%       | 100%        |
| 4.  | Tuberkulosis (TB)                       | Keberhasilan pengobatan pasien Tuberkulosis semua kasus Sensitif Obat (SO) | 96%        | 100%        |
| 5.  | Bidan Koordinator (BIKOR)               | Ibu hamil yang mendapatkan pelayanan Antenatal Care (ANC) sesuai standar   | 100%       | 100%        |

*Sumber: UPTD Puskesmas Karanganyar, 2026*

Berdasarkan Tabel I-1 di atas, dapat dikatakan bahwa pencapaian INM Puskesmas Karanganyar mencerminkan tingginya kinerja pegawai dalam mematuhi peraturan dan menyelesaikan program kerja yang sudah dirancang. Pada jenis pelayanan PPI sebagai bentuk kepatuhan dalam pencegahan dan pengendalian infeksi sudah sesuai mencapai target. Rekam medis pasien yang disimpan dan diarsipkan dengan terstruktur sehingga pencapaian sesuai prediksi target. Puskesmas Karanganyar juga dianggap berhasil dalam pengobatan

Tuberkulosis (TB) dari target 96% dengan hasil pencapaian menunjukkan nilai 100%. Selain itu, bidan koordinator pun menjalani tugasnya dengan penuh dedikasi untuk memastikan kesehatan pasien dengan mencapai capaian sesuai target 100%. Hal demikian dapat terjadi dikarenakan pegawai Puskesmas Karanganyar dituntut untuk selalu mencapai sasaran kinerja yang dinilai setiap akhir bulan dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah program-program yang telah diberikan oleh Dinas Kesehatan sudah tercapai atau belum.

Puskesmas Karanganyar telah melakukan berbagai macam program kerja yang kemudian dilaporkan secara berkala kepada Dinas Kesehatan. Berkaitan dengan itu, setiap tiga bulan sekali dalam satu tahun, Puskesmas Karanganyar kerap melakukan kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) untuk menilai terlaksananya program dan memastikan bahwa target yang telah ditetapkan sudah tercapai. Ketika proses ini berlangsung, pegawai Puskesmas diwajibkan untuk mematuhi dan melaksanakan program-program yang telah direncanakan. Dengan demikian, hasil dari pelaksanaan program-program tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai yang meningkat. Berdasarkan pencapaian tersebut, maka penelitian selanjutnya menjadi relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Karanganyar.

Selain pencapaian program yang menjadi tujuan utama, Puskesmas Karanganyar juga konsisten meningkatkan fasilitas pelayanan kesehatan dengan menyediakan layanan khusus untuk pasien gangguan jiwa. Bangunan baru yang terpisah dari bangunan pelayanan utama dan ruang rawat inap, khusus

disediakan untuk berfokus menangani pasien dengan kebutuhan tersebut. Sementara itu, untuk memudahkan akses layanan kesehatan bagi masyarakat desa, Puskesmas Karanganyar menempatkan pegawai di Puskesmas Pembantu (Pustu). Hal demikian bertujuan supaya masyarakat desa dapat dengan mudah mengakses layanan kesehatan tanpa harus menempuh jarak yang jauh. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa manajemen Puskesmas Karanganyar berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2010) dalam Soelistya et al. (2021:3) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tingginya tingkat kinerja akan memberikan keuntungan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, tetapi sebaliknya apabila tingkat kinerja rendah akan menimbulkan kerugian bagi organisasi dan tujuan tidak akan tercapai sesuai harapan. Dalam organisasi pelayanan seperti Puskesmas, kinerja pegawai menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan yang optimal membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan profesional, tetapi juga bekerja dalam lingkungan yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat kinerja pada pegawai, Puskesmas Karanganyar melakukan penilaian kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai ASN pada UPTD Puskesmas Karanganyar.

**Tabel I-2**  
**Rekapitulasi Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai ASN**  
**UPTD Puskesmas Karanganyar Tahun 2024-2025**

| <b>Tahun</b> | <b>Rating Hasil Kinerja</b> | <b>Rating Perilaku Kinerja</b> | <b>Predikat Kinerja Perdioidik</b> | <b>Presentase</b> |
|--------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| 2024         | Sesuai Ekspektasi           | Sesuai Ekspektasi              | Baik                               | 100%              |
| 2025         | Sesuai Ekspektasi           | Sesuai Ekspektasi              | Baik                               | 100%              |

*Sumber: UPTD Puskesmas Karanganyar, 2026*

Berrdasarkan Tabel I-2 di atas, terlihat bahwa seluruh pegawai ASN di UPTD Puskesmas Karanganyar yang berjumlah 42 pegawai telah mencapai hasil kinerja 100% dengan kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai ASN telah menunjukkan kinerja yang memadai dan mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Distribusi kinerja ini mencerminkan adanya konsistensi dalam pelaksanaan tugas serta potensi peningkatan untuk mencapai kategori yang lebih tinggi. Selain melakukan penilaian kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar juga memberikan kebebasan kepada masyarakat untuk melakukan penilaian pelayanan pada UPTD Puskesmas Karanganyar dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak kinerja pegawai terhadap masyarakat.

**Tabel I-3**  
**Hasil Penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)**  
**Puskesmas Karanganyar 2025**

| <b>Periode</b> | <b>Nilai IKM</b> |
|----------------|------------------|
| Triwulan II    | 88,83            |
| Triwulan III   | 85,85            |
| Triwulan IV    | 91,83            |

*Sumber: Website Resmi Puskesmas Karanganyar, 2026*

Berdasarkan hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Triwulan II, III, dan IV Tahun 2025, UPTD Puskesmas Karanganyar

mendapatkan nilai 88,83 pada Triwulan II, kemudian pada Triwulan III dengan nilai sebesar 85,85, dan nilai 91,83 pada Triwulan IV. Meskipun nilai IKM pada Triwulan III mengalami sedikit penurunan, akan tetapi nilai IKM meningkat cukup signifikan pada Triwulan IV. Nilai IKM Triwulan II dan III berada dalam kategori “Baik”, sesuai dengan klasifikasi penilaian pelayanan publik (80-89,99), sedangkan pada Triwulan IV berada dalam kategori “Sangat Baik” yang sesuai dengan klasifikasi pelayanan publik (90-100). Artinya, masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) berperan penting dalam penilaian kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh suatu instansi, termasuk Puskesmas Karanganyar. IKM memiliki kegunaan untuk mengevaluasi tentang sejauh mana pelayanan yang telah diberikan dapat memenuhi harapan masyarakat. Penilaian dalam hal ini tidak hanya mencerminkan kualitas pelayanan secara umum, akan tetapi juga secara langsung yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai pelaksana pelayanan. Apabila nilai IKM berada pada kategori yang tinggi, seperti “Baik” atau “Sangat Baik”, maka hal tersebut dapat menunjukkan bahwa pegawai telah melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, bermula dari sikap ketika pelayanan, kecepatan, ketepatan, serta kenyamanan saat proses pelayanan berlangsung. Oleh karena itu, penilaian IKM dapat digunakan sebagai indikator eksternal yang dapat memperkuat hasil penilaian kinerja internal para pegawai. Penyesuaian antara hasil IKM dan penilaian kinerja pegawai berperan penting untuk memberikan gambaran yang transparan dan objektif terkait kualitas SDM yang dimiliki oleh

puskesmas. Dengan demikian, IKM mencerminkan bahwa kinerja kolektif pegawai juga sebagai dasar perencanaan dalam peningkatan kualitas pelayanan di masa yang akan datang.

Berdasarkan data-data yang sudah dijelaskan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar secara umum telah menunjukkan capaian hasil yang baik. Pencapaian hasil yang baik tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat telah berjalan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Walaupun demikian, kinerja yang telah dicapai dengan baik ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan karena tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik akan semakin berkembang. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai sebagai dasar dalam upaya untuk mempertahankan konsistensi kinerja serta mendorong peningkatan kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Menurut Tsauri (2013:118), mendefinisikan *job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan pegawai yang memiliki perasaan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang dirasakan setiap pegawai berbeda-beda, karena kepuasan kerja ini bersifat individual. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra et al. (2024) dan Puspitawati et al. (2025), menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang baik

dan memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi kinerja yang sudah ditentukan. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Permadi et al. (2023), menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, hal demikian tidak mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif atau efektif.

Perhatian yang diberikan UPTD Puskesmas Karanganyar terhadap kepuasan kerja pegawai salah satunya melalui adanya pemberian penghargaan berupa *reward* dan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan performa kinerjanya dengan baik. Pemberian penghargaan tersebut menjadi salah satu bentuk pengakuan dari organisasi terhadap kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya perhatian organisasi terhadap hasil kerja pegawai ini menunjukkan bahwa aspek penghargaan merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, *job satisfaction* perlu dibahas lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana perannya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Selain *job satisfaction*, faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Saptaputra et al. (2023:35), definisi beban kerja tertuju pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam jangka waktu tertentu yang dapat diukur pada jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat et al. (2023) dan Permadi et al. (2023) yang

menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pada kondisi tertentu, beban kerja yang dikelola dengan baik akan mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Sementara itu, Suriyanti dan Serang (2025) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai. Hal demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung pegawai, maka tingkat kinerja pegawai dapat mengalami penurunan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Tata Usaha (TU) dan beberapa pegawai ASN Puskesmas Karanganyar, diketahui bahwa pelaksanaan pekerjaan pegawai meliputi pelayanan kesehatan di Puskesmas dan berbagai kegiatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di luar Puskesmas melalui program-program yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. Berdasarkan keberagaman program tersebut menyebabkan setiap pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab yang bervariasi sesuai dengan program yang diampunya. Selain melaksanakan pelayanan kesehatan, pegawai juga bertanggung jawab terhadap penyelesaian administrasi sebagai bagian dari program yang dilaksanakan. Dengan demikian, berdasarkan beragamnya beban kerja pegawai maka perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh beban kerja berkaitan dengan *job satisfaction* dan kinerja pegawai.

Selain adanya faktor *job satisfaction* dan beban kerja, faktor lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *work-life balance*. Keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya tanpa mengabaikan kebutuhan di luar pekerjaan. Menurut Fiernaningsih et al. (2024:137), yang mendefinisikan bahwa *work-life balance* merupakan suatu konsep yang menjabarkan bagaimana cara individu dalam mengelola kehidupan kerja dan kehidupan keluarga serta perlunya ada batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Phoong et al. (2024) dan Dwinda Rostianti et al. (2025), menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena pegawai yang dapat mengatur antara kehidupan pribadi dan sikap profesional saat bekerja, akan mengurangi stress kerja, lebih produktif, dan bahagia saat melakukan pekerjaannya. Sementara itu, menurut Timbuleng et al. (2023) mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai beranggapan jika terjadi konflik atau adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi maka akan menurunkan hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Tata Usaha (TU) dan beberapa pegawai ASN Puskesmas Karanganyar, diketahui bahwa organisasi telah berupaya untuk mendukung keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai melalui pemberian izin apabila terdapat keperluan keluarga serta pemberian hak cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, organisasi juga menyelenggarakan kegiatan yang mendukung kesehatan dan kebugaran pegawai, seperti senam bersama secara rutin. Walaupun demikian, pada kondisi tertentu beberapa pegawai masih melanjutkan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja, khususnya terkait tugas administrasi yang belum dapat diselesaikan selama jam kerja. Berdasarkan kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah memberikan berbagai bentuk dukungan, persepsi *work-life balance* dapat berbeda pada setiap pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi aspek yang relevan untuk dibahas lebih lanjut dalam kaitannya dengan *job satisfaction* dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil fenomena yang didapat dan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Karanganyar menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan perlu dikelola dengan baik agar pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan secara optimal. Organisasi juga berupaya dalam mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai melalui berbagai bentuk dukungan yang telah diberikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, *work-life balance*, dan *job satisfaction* merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan karena diduga berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar?
6. Apakah *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar?

7. Apakah *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar?

### 1.3 Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Karanganyar dengan jumlah responden 42 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), maka diperlukan adanya batasan masalah agar penelitian menjadi jelas dan terarah. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Pegawai

Menurut Warella et al. (2021:17) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam satu periode tertentu sesuai dengan tugas pokok beserta fungsinya yang telah ditetapkan oleh peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai dimulai dari kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan dalam bekerja sama (Setiono dan Sustiyatik, 2020:202-203).

#### 2. *Job Satisfaction*

Menurut Haris et al. (2023:31), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap setiap individu baik secara positif maupun negatif mengenai penilaian individu terhadap pekerjaan mereka.. *Job satisfaction* dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya pekerjaan yang menantang secara mental, *reward* yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung (Sinambela, 2016:324-325).

### 3. Beban Kerja

Menurut Mahawati et al. (2021), yang mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan untuk pegawai baik berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. Terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur beban kerja yaitu diawali dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Hartadi, 2020).

### 4. *Work-Life Balance*

Menurut Saputra dan Masdupi (2025:2) mendefinisikan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi seseorang yang mampu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa perlu mengorbankan salah satunya. Indikator untuk mengukur tingkat keseimbangan *work-life balance* yaitu terdapat keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Arifin dan Muharto, 2022).

## 1.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap *Job Satisfaction* Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar.

3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai ASN UPTD Puskesmas Karanganyar.
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Karanganyar.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai ASN dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening di UPTD Puskesmas Karanganyar.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis yaitu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi beberapa pihak. Pertama, bagi UPTD Puskesmas Karanganyar, penelitian ini menyajikan rekomendasi strategis yang kompleks kepada manajemen untuk meningkatkan Kinerja Pegawai melalui intervensi yang tepat sasaran pada pengelolaan beban kerja, perbaikan program *Work-Life Balance*, serta identifikasi aspek-aspek dalam peningkatan *Job Satisfaction*. Kedua, bagi Dinas Kesehatan atau

instansi pelayanan publik yang sejenis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan kebijakan dalam menyusun standar operasional prosedur atau program kesejahteraan pegawai yang lebih efektif. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini berguna sebagai data empiris awal yang dapat dijadikan landasan untuk pengembangan model penelitian yang lebih kompleks di masa yang akan datang

## **2. Manfaat Teoritis**

Berkaitan dengan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam bidang sektor pelayanan publik. Penelitian ini akan memperkuat model teoritis dengan menguji hubungan antara variabel Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai, dengan memvalidasi peran *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening yang menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. Hasil penelitian dari studi kasus UPTD Puskesmas Karanganyar ini diharapkan dapat memperluas literatur dan menjadi referensi empiris bagi penelitian MSDM selanjutnya, terutama yang fokusnya pada lingkungan kerja dengan tuntutan beban kerja tinggi dan keseimbangan WLB yang kritis, seperti di sektor kesehatan.