

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam organisasi fungsi sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama dan amat dibutuhkan dalam mencapai suatu tujuan organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka akan menyebabkan kecacatan pada suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi ini memiliki peran yang besar dalam mencapai keberhasilan didalam organisasi oleh sebab itu, munculah tuntutan adanya peran penting terhadap manajemen sumber daya manusia dalam keaktifan dan fungsi organisasi.

Jika sumber daya manusia didalam organisasi mampu terus berkembang dengan baik hal ini akan sejalan dengan semakin baik juga perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting dalam hal kontribusi terhadap organisasi, manusia sebagai makhluk berakal akan selalu memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2020). Perencanaan dalam organisasi berfungsi untuk menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi tersebut dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tersebut. Peran manusia dalam organisasi adalah sebagai penegak suatu

organisasi, keberlangsungan hidup suatu organisasi bergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang melakukan pekerjaannya dengan baik, memiliki keterampilan, wawasan luas dan juga kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Ketika anggota sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik maka organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika anggota suatu organisasi memiliki kinerja yang buruk maka tujuan organisasi pun akan sulit tercapai. Oleh karena itu, kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi itu sendiri. Organisasi dengan implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik dapat terlihat saat organisasi menciptakan suatu kondisi dimana pegawai dan organisasi memiliki hubungan timbal balik yang saling menguntungkan, salah satunya dengan cara memperhatikan kepuasan pegawai.

Kepuasan Kerja merupakan sebuah sikap umum terhadap pekerjaan, Kepuasan Kerja ini merupakan selisih antara banyaknya ganjaran yang seharusnya diterima oleh pegawai. Kepuasan Kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diterima dengan hasil yang pegawai harapkan, semakin tinggi Kepuasan Kerja pegawai artinya semakin tinggi pula hasil yang diterima jika dibandingkan dengan Kepuasan Kerja yang

diharapkan oleh pegawai, begitu juga sebaliknya, jika hasil yang telah diterima ternyata lebih rendah dibandingkan dengan hasil yang diinginkan maka tingkat Kepuasan Kerjapun semakin menurun (Robbins, 2008).

Kepuasan Kerja merupakan suatu proses yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM). Pegawai yang puas terhadap kesempatan promosi yang diberikan perusahaan atau organisasi juga akan merasa puas dengan pekerjaannya secara keseluruhan, sama halnya saat pegawai merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang diterimanya, maka mereka juga akan merasa puas dengan pekerjaannya secara keseluruhan.

Kepuasan Kerja adalah bagian yang paling penting dari sebuah kesuksesan organisasi hal ini dikarenakan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Lumunon el al, 2010).

Kepuasan Kerja merupakan tolak ukur perasaan pegawai terhadap organisasi dan juga pekerjaannya itu sendiri, sehingga organisasi harus memperhatikan Kepuasan Kerja pegawainya. Ketika pegawai memiliki Kepuasan Kerja yang baik hal ini akan menimbulkan loyalitas para pegawai kepada organisasi dan sebaliknya ketika kepuasan pegawai kurang baik, hal ini dapat membuat pegawainya tidak nyaman dan cenderung untuk keluar dari organisasi.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai diantaranya Lingkungan Kerja baik Lingkungan Kerja fisik ataupun non fisik, gaji dan tunjangan, sistem promosi, rekan kerja,

fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan antara waktu kerja dan juga waktu pribadi atau disebut juga *Work Life Balance* dan masih banyak lagi faktor Kepuasan Kerja lainnya. Menurut Robbins & Coutler (2016) ada dua faktor yang memiliki pengaruh yang besar terhadap Kepuasan Kerja salah dua diantaranya yakni *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja kerja. Menurut pegawai yang berada Pada organisasi yang mendukung ramah keluarga akan memiliki kepuasan yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tempat kerja yang tidak mendukung ramah keluarga. Selain itu, Robbins menyatakan bahwa tinggi rendahnya Kepuasan Kerja salah satunya dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Dimana ketika Lingkungan Kerja pegawai tersebut baik dan membuat pegawainya nyaman hal ini akan meningkatkan Kepuasan Kerja.

*Work Life Balance* merupakan cara yang dilakukan seseorang untuk menjaga keseimbangan di antara dua peran atau lebih yang dijalani oleh pegawai yang berkaitan dengan energi, waktu, pencapaian, tujuan dan juga tekanan (Ficher, 2001). *Work Life Balance* merujuk kepada seorang individu yang menghabiskan cukup waktu di tempat kerja sekaligus menghabiskan cukup waktu untuk aktivitas lain diluar jam kerja seperti hobi, keluarga dan keterlibatan dalam masyarakat. (Smith, 2010).

Pada intinya *Work Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan tentang menyeimbangkan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah dimana pegawai memiliki produktivitas yang tinggi. Selain itu, pegawai

dapat merasa lebih puas, bahagia, kreatif dan juga inovatif karena lingkungan diluar pekerjaannya seperti keluarga, pertemanan, dan begitu juga Lingkungan Kerjanya yang mendukung kegiatan pegawai tersebut.

Membangun keseimbangan kehidupan kerja suatu organisasi pada akhirnya dimaksudkan untuk memperoleh kontribusi positif dari anggota terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja atau *Work Life Balance* , maka akan semakin tinggi juga Kepuasan Kerja pegawai, dan perubahan positif ini tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga loyalitas pegawai (Kim & Seo, 2021).

Menurut Saigan dalam Rahamawari et al (2020) Lingkungan Kerja terdiri dari Lingkungan Kerja fisik dan non fisik. Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat berpotensi mempengaruhi kepuasan pegawai. Terdapat dua unsur lingkungan fisik yang pertama, lingkungan berhubungan langsung kepada pegawai seperti kursi, meja dan lainnya. Kedua, Lingkungan Kerja perantara yakni Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi kondisi individu contohnya seperti suhu, pencahayaan dan udara. Sedangkan, lingkungan non fisik merupakan seluruh kondisi atau keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik antar pegawai ataupun antara pegawai dan atasannya. Lingkungan non fisik ini adalah lingkungan yang tidak dapat diabaikan karena dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja (Sadarmayanti, 2009).

Dalam beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil mengenai penelitian pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagian penelitian mengatakan adanya pengaruh antar *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan sebagian penelitian juga mengatakan tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Winanto N & Agus Setiono (2021), Fadhila J. Indra, Zackharia R. (2022), Syifa Fadillah & Roosallyn Assoyofa (2022) dan Thamira A. R & Ida Nurnida (2022) *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow & Yetjen Uhing (2019) menyatakan *Work Life Balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Reuny F. Endeke et al (2020) dan Chyntia Maharani et al (2023) menyatakan *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Sama halnya dengan penelitian *Work Life Balance* penelitian mengenai Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja terdapat dua hasil penelitian. Dari penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma & Muhammada Yusup (2020), Fadhila Jasmin Indra & Zackharia Rialmi (2022), Rian Faletyo & Durotun Nasikah (2022), Thamira A. R & Ida Nurnida (2022) terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Epsilandri S, T.N Ridho &

Preyekti (2023) menyatakan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dari perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ini peneliti melihat terdapat hasil penelitian yang berbeda antara *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagian peneliti berpendapat variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan dan sebagian peneliti lagi mendapat hasil tidak berpengaruh signifikan oleh karena itu, peneliti akhirnya tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan paparan tersebut peneliti kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti fenomena tersebut dengan instansi yang dijadikan lokus dalam penelitian ini adalah Unit Pelaksanaan Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Bantarujeg. UPTD Puskesmas Bantarujeg ini merupakan puskesmas yang berlokasi di Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. UPTD Puskesmas sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Beberapa tugas dan fungsi UPTD Puskesmas yakni melaksanakan tugas pelayanan kesehatan dasar yang meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada masyarakat. di UPTD Puskesmas Bantarujeg ini memiliki sistem layanan 24 jam sehingga dalam kegiatannya pegawai UPTD Puskesmas melakukan pelayanan 24 jam sehingga Puskesmas Bantarujeg ini menerapkan sistem *shift* dalam kegiatan pelayanannya.

Peneliti kemudian melakukan pra survey sebagai langkah awal mendapatkan informasi dari 15 pegawai yang mengisi pra survey dari 60 pegawai dengan beberapa pertanyaan yang telah peneliti siapkan, berikut pertanyaan yang diajukan peneliti untuk mengetahui tingkat Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* :

**Tabel 1. 1**  
**Data Pra Survey Indikator Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak setuju
1	Saya sudah merasa puas dengan gaji dan kompensasi yang diberikan dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	2	13
2	Saya merasa puas terhadap Lingkungan Kerja saya	4	11
3	Saya mendapatkan dukungan yang baik dari rekan ataupun atasan saya	8	7

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 didapat hasil pada pernyataan mengenai gaji dan kompensasi kebanyakan memebrikan jawaban tidak setuju, hal ini mengidentifikasikan bahwa gaji dan kompensasi yang didapat oleh responden tidak sesuai dengan yang mereka harapkan. Selanjutnya, pernyataan Lingkungan Kerja bahwa Lingkungan Kerja yang ada di tempat kerja mereka belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan hal ini menggambarkan ketidakpuasan responden terhadap kondisi Lingkungan Kerja di tempat kerja mereka. pernyataan ketiga yakni dukungan dari rekan



kerja dan atasan, dapat dilihat mayoritas responden menjawab setuju hal ini menggambarkan adanya dukungan terhadap pegawai. Dari hasil *pra survey* yang dilakukan ini, memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai UPTD Puskesmas masih tergolong rendah.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pra Survey Indikator *Work Life Balance***

No	Pernyataan	Jawaban	
		setuju	Tidak setuju
1	Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	6	9
2	Saya memiliki banyak waktu dengan keluarga	8	7
3	Saya sering tidak merasa lelah saat pulang bekerja	2	13

*Sumber: diolah oleh peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 pernyataan pertama responden tidak menyetujui bahwa mereka dapat mengatur waktu dengan baik Pernyataan kedua mengenai memiliki waktu dengan keluarga responden 8 dari 15 responden menyetujui sedangkan pernyataan ketiga tentang merasa lelah ketika pulang kerja dan kesulitan untuk melakukan pekerjaan pribadi responden tidak menyetujuinya.

Untuk Lingkungan Kerja yang telah peneliti observasi ada beberapa masalah diantaranya pencahayaan yang masih kurang di beberapa ruangan, lalu fasilitas seperti laptop dan beberapa fasilitas lain yang tidak tersedia di setiap ruangan yang belum memadai dan tepat ibadah serta tempat istirahat pegawai juga tidak tersedia di UPTD Puskesmas Bantarujeg.

Berdasarkan paparan yang telah dibahas di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg kabupaten Majalengka”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang terdapat di UPTD Puskesmas Bantarujeg sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui pra survey terdapat mengenai *Work Life Balance* di UPTD Puskesmas Bantarujeg, dimana pegawai kesulitan dalam mengatur waktunya dengan baik selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti 13 dari 15 responden yang artinya 86% responden menyatakan kelelahan saat pulang kerja dan kesulitan dalam melakukan kegiatan pribadinya setelah pulang kerja
2. Dari latar belakang penelitian di atas, melalui observasi dan juga wawancara peneliti menemukan masalah mengenai Lingkungan Kerja dimana fasilitas seperti tempat ibadah dan tempat istirahat tidak tersedia juga pencahayaan dan beberapa fasilitas kantor yang juga belum lengkap membuat terhambatnya proses bekerja hal ini berdampak juga kepada ketidakpuasan dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan Kepuasan Kerja pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg terdapat masalah mengenai gaji dan Lingkungan Kerja, serta *Work Life Balance* yang rendah.

4. Berdasarkan dari hasil dari pra survey *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *Work Life Balance* akan menyebabkan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja dan sebaliknya. Begitu juga dengan Lingkungan Kerja semakin baik Lingkungan Kerja yang terdapat ditempat kerja akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Bantarujeg.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, masalah dapat dirumuskan menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka?
3. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah, peneliti merumuskan tujuan-tujuan dari penelitian kali ini, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah manajemen

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

Dapat memberikan wawasan dan pengalaman untuk peneliti yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan *Work Life Balance* , Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.

#### **b. Bagi Instansi**

Diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam kepada UPTD Puskesmas Bantarujeg Kabupaten Majalengka mengenai pentingnya *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai, sehingga staff

kepegawain dapat menentukan strategi yang lebih efektif untuk pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

