

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pegawai merupakan unsur terpenting dalam suatu instansi untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh instansi pemerintahan untuk menjalankan proses operasional. Dalam konteks ini, pegawai merupakan penggerak seluruh pekerjaan atau kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan kegiatan penyelenggaraan negara. Peran pegawai negeri sipil (PNS) sangat penting karena akan menghasilkan barang dan jasa publik kepada masyarakat.

Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menciptakan kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan dapat menghasilkan kerja yang optimal. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan selalu menghasilkan pekerjaan dan pelayanan yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak diperhatikan karena kepuasan memengaruhi kinerja. Pekerjaan yang secara mental tidak menantang, imbalan yang tidak pantas, kondisi kerja yang tidak mendukung, rekan sekerja yang tidak mendukung, hingga ketidaksesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaan yang dijalani.

Dengan melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja diharapkan dapat meminimalisir dan bahkan dapat mengurangi faktor-faktor penghambat yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan (Indrasari, 2017).

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mendukung dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gustina, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas secara tidak langsung akan memberikan dampak positif terhadap organisasi. Strategi yang dapat diterapkan organisasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan *work-life balance* yang baik, beban kerja yang sesuai serta lingkungan kerja yang mendukung.

Grzywacz dan Carlson menyarankan bahwa konseptualisasi *work-life balance*, kehidupan harus mempertimbangkan dampak dari keseimbangan individu, atau kurangnya keseimbangan, pada lingkungan pekerjaan dan keluarga. Mereka mendefinisikan *work-life balance* sebagai pencapaian dari ekspektasi terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara seorang individu dan mitra terkait perannya dalam domain pekerjaan dan keluarga. Dalam konteks ini, *work-life balance* dioperasionalkan oleh persepsi individu tentang apakah harapan

terpenuhi yang dibagikan dan disepakati dengan organisasi tempat bekerja dan keluarga mereka. Dengan demikian, hal ini menggeser konsep keseimbangan kehidupan kerja dari konstruk psikologis (misalnya, sumber kepuasan), menjadi fokus pada kinerja yang berhubungan dengan peran (Brough et al., 2020). Chambel et al., dalam Gustina, (2022) mengartikan *work-life balance* sebagai tingkatan kepuasan individu terhadap kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya.

A.Rajini & Dr. M. Rajesh, (2022) berpendapat bahwa ketika seseorang menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya, situasi ini disebut *work-life balance*. Ungkapan ini sangat penting untuk setiap orang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annamaria Rondonuwu et al., (2018), menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung penerapan *work-life balance*. Hasil penelitian ini pun diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustina, (2022) bahwa individu yang mengalami *work-life balance* mungkin lebih puas dengan pekerjaan dan kehidupan mereka “karena mereka berpartisipasi dalam aktivitas yang mempunyai peran penting bagi mereka” (menyeimbangkan diri), individu yang mempunyai keseimbangan mungkin lebih sehat dan stabil secara mental karena mereka merasakan keharmonisan dalam hidup yang optimal yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan jangka panjang dan peran non-pekerjaan.

Namun, Lumunon et al., (2019) menyatakan pendapat yang bertolak belakang, berdasarkan hasil penelitiannya *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya perbedaan dari hasil penelitian tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, instansi perlu memperhatikan faktor lain seperti beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sari & Hasyim, (2022) beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain beban kerja, faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja (Budiasa, 2021).

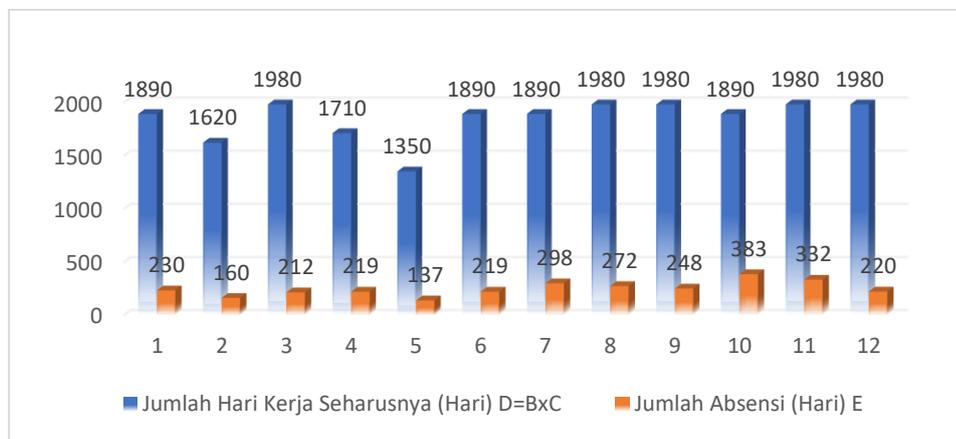
Menurut Cahya et al., (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi yang memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah dibidang pekerjaan umum, tata ruang dan pertanahan, jalan dan jembatan, tata bangunan dan jasa konstruksi, sumber daya air dan permukiman untuk daerah Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah dan tugas pembantuan di Bidang Pekerjaan Umum dan Tata Ruang.

Melalui Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya kantor, beberapa surat seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin mendirikan Bangunan (IMB) serta urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dibentuk untuk membantu pemerintah daerah Kota Tasikmalaya dalam pembangunan infrastruktur dan tata ruang kota.

Dalam melakukan pelayanannya kepada masyarakat, Instansi tentu memerlukan peran dari para pegawai. Komponen tenaga kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya, terdiri dari pegawai berstatus PNS dan perawat non PNS. Peneliti menjadikan pegawai PNS sebagai subjek penelitian, karena berdasarkan hasil survei awal dan wawancara dengan pihak

bagian umum dan kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya, penulis menemukan bahwa pada tahun 2022 masih banyak pegawai PNS yang absen (tidak hadir) dalam berbagai alasan ketidakhadiran (sakit, izin, cuti dan dinas luar) jumlah absensi dalam enam bulan terakhir (Juli-Desember) bergerak fluktuatif dengan kecenderungan meningkat. Jumlah absensi yang dilakukan oleh pegawai PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya Tahun 2022 (diolah kembali)

Gambar 1. 1
Rekapitulasi Tingkat Absensi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan
Tata Ruang Kota Tasikmalaya Tahun 2022

Dari Gambar 1.1 terlihat bahwa selama tahun 2022, jumlah absensi yang dilakukan oleh pegawai PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya mengalami fluktuasi. Jumlah absensi yang paling banyak terjadi pada bulan Oktober 2022. Hal ini dapat menjadi indikasi adanya masalah kepuasan kerja pada pegawai PNS di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

Diaz-Serrano dan Vieira dalam Indrasari, (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Lebih jauh lagi kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor penting dalam meraih kesejahteraan individu. Sejalan dengan pendapat tersebut maka tingkat absensi PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya tergolong tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kepuasan kerja.

Selain tingkat absensi yang tinggi, penulis melakukan survei awal dan wawancara terhadap sepuluh orang pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya, diperoleh informasi yang menunjukkan dugaan faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah *work-life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja.

Sepuluh orang responden yang diwawancara berpendapat bahwa *work-life balance* merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupannya untuk dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga harapannya ketika melakukan pekerjaan bisa lebih optimal. Namun enam dari sepuluh orang responden berpendapat bahwa penerapan konsep *work-life balance* masih dirasa kurang optimal diterapkan.

Sepuluh orang responden menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kerja pegawai, lima dari sepuluh orang responden berpendapat bahwa mereka terbebani dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu empat dari sepuluh orang responden menyatakan bahwa mereka sering lembur

di luar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga atas dasar tersebut diduga beban kerja yang dialami oleh pegawai masih belum sesuai dan dapat memengaruhi kepuasan kerja. Faktor terakhir yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja, berdasarkan pendapat sepuluh orang responden menyatakan bahwa lingkungan kerja baik bersifat fisik dan non fisik sangat diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mayoritas responden berpendapat bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya cukup menunjang pekerjaan mereka, akan tetapi terdapat indikator yang perlu diperbaiki, misalnya aspek keamanan, fasilitas fisik dan supervisi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penulis merasa perlu dilakukan suatu penelitian untuk meneliti dan menganalisis lebih lanjut mengenai kepuasan kerja pada pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya, dengan meneliti pula *work-life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja yang mungkin memengaruhi tingkat kepuasan kerja tersebut. Kemudian, sehubungan belum terdapat penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai pengaruh *work-life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya Sehingga, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Terhadap PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok dalam latar belakang yang telah diuraikan yakni: sejauh mana pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sub bagian umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya, maka masalah pokok tersebut dapat dirinci dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana beban kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana lingkungan kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

2. Beban kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
3. Lingkungan kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
4. Kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.
5. Pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menjadi referensi pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *work-life balance*, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh *work-life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai ke arah yang lebih tinggi.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai preferensi bagi rekan-rekan mahasiswa dalam melakukan penelitian.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau sumber informasi di perpustakaan yang sedang mempelajari konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mengenai *work-life balance*, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Yang beralamat di Jl. Noenoeng Tisnasaputra Kel. Kahuripan Kec. Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat 46115.

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan terhitung dimulai Oktober 2022 sampai dengan April 2023. Dengan rincian kegiatan penelitian seperti disajikan pada lampiran 1.