

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan organisasi yang berpengaruh langsung terhadap ungkapan perasaan mengenai rasa puas dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, instansi dan masyarakat.

Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana individu merasa nyaman, puas dan termotivasi oleh pekerjaannya, serta bagaimana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan mereka. Kepuasan kerja juga dikaitkan sebagai keadaan emosional pegawai, dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh instansi dengan tingkat balas jasa yang diinginkan pegawai baik berbentuk finansial maupun non finansial. Maka dipuskesmas kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen, karena pegawai merupakan peran penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaan dengan baik sedangkan pegawai yang memperoleh kepuasan kerja tidak baik akan timbul sikap atau tingkah laku negatif.

Notanubun et al. (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat emosional dimana seorang pegawai melihat pekerjaannya, baik itu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan melakukan upaya terbaik mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Sementara itu, kepuasan pegawai di dalam pekerjaannya adalah kepuasan yang dirasakan saat bekerja dengan pekerjaannya dan tingkat balas jasa yang akan diterima dari hasil pekerjaannya.

Mengelola kepuasan kerja pegawai adalah tantangan terbesar untuk mencapai keseimbangan antara menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan seseorang dan memastikan bahwa hasil kerja yang diharapkan tercapai. Faktor internal, seperti kemampuan dan motivasi dan faktor eksternal termasuk

dukungan manajemen, mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sistem penghargaan yang adil, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kompetensi dan keterampilan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, penghargaan dan pengakuan adalah salah satu faktor yang telah diidentifikasi sebagai memengaruhi kepuasan kerja pegawai (Ishar et al., 2024).

Perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaan mereka, baik perasaan positif maupun negatif dapat mencerminkan kepuasan kerja. Penting bagi pegawai untuk mencapai tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka, jika tidak pegawai akan mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka

UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan, memiliki fungsi pelayanan kesehatan strata pertama, pemberdayaan masyarakat dibidang kesehatan dan penggerak pembangun berwawasan kesehatan, membina peran serta masyarakat diwilayah Kabupaten Kuningan dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat, memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu. Dalam melaksanakan fungsi dan tujuan tersebut dibutuhkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar pekerjaan atau tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

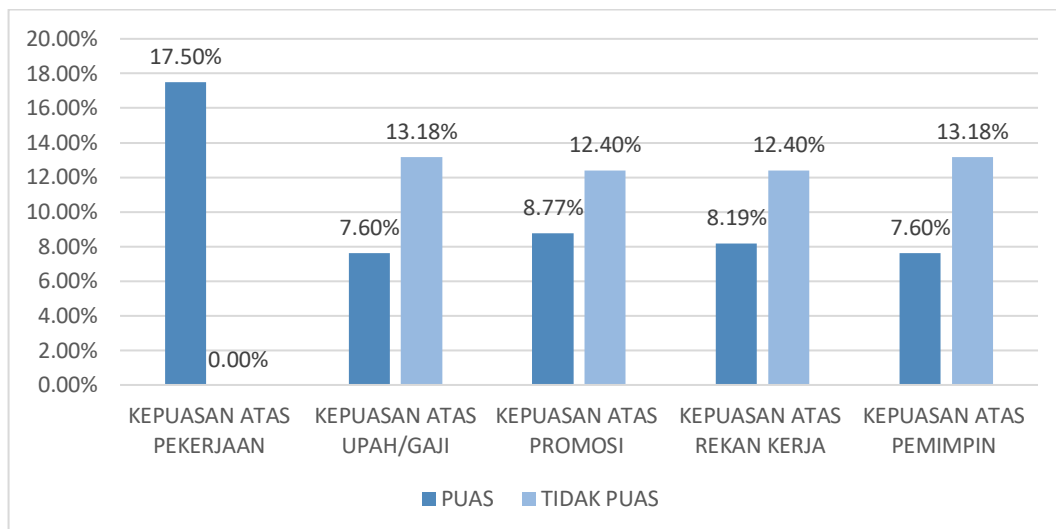
Sehingga segala sesuatu yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (angket) kepada pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan mendapatkan hasil dari Pra-Survey yang telah dilakukan menunjukan masih kurang tingginya kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya

No		Kepuasan Kerja	Jawaban Responden			
		Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Kepuasan atas pekerjaan	Saya senang dengan pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kemampuan.	30	17,54%	0	0,00%
2	Kepuasan atas upah dan gaji	Apakah Perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan standar yang berlaku.	29	16,96%	1	0,78%
3		Apakah gaji dan tunjangan selalu diberikan dengan tepat waktu.	13	7,60%	17	13,18%
4	Kepuasan atas Promosi	Apakah tersedia kesempatan untuk promosi bagi seluruh karyawan	15	8,77%	15	11,63%
5		Apakah anda puas dengan kebijakan promosi yang ada	14	8,19%	16	12,40%
6	Kepuasan atas rekan kerja	Apakah atasan anda selalu bersikap adil dan menyampaikan informasi dengan jelas.	14	8,19%	16	12,40%

No		Kepuasan Kerja	Jawaban Responden			
		Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
7		Apakah rekan kerja anda saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	15	8,77%	15	11,63%
8	Kepuasan atas pemimpin	Apakah atasan anda memberikan penghargaan kepada karyawan	13	7,60%	17	13,18%
9		Apakah atasan anda mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat	13	7,60%	17	13,18%
10		Apakah fasilitas kerja yang diberikan membantu dalam pekerjaan anda	15	8,77%	15	11,63%

Sumber : Diolah peneliti (2024)



Gambar 1.1
Hasil Pra-Survey

Dari tabel di atas fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Kramatmulya, diantaranya terkait pemberian gaji dan upah yang tidak tepat waktu. Selain itu, ada ketidakpuasan terhadap kebijakan serta kesempatan promosi jabatan yang diberikan. Selanjutnya, terdapat ketidakpuasan terhadap pemimpin yang kurang memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, serta kurangnya perhatian pemimpin dalam mendengarkan kritik dan saran dari pegawai, yang perlu dilakukan pemimpin seharusnya mendengarkan kritik dan saran yang diberikan, karena hal tersebut merupakan salah satu cara untuk memastikan tujuan organisasi tercapai dengan baik. Jika kritik dan saran dari pegawai diterima dengan baik, hal itu dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan memberikan rasa puas bagi pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu menggali hal apa saja yang mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Farida et al. (2021) kepuasan kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti, lingkungan kerja, kompensasi, kebijakan perusahaan, pengembangan karir, keadilan, dukungan sosial, pengakuan prestasi, tantangan dan varietas pekerjaan, manajemen yang efektif dan pengakuan dan penghargaan. Jika instansi dapat memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja yang ada, instansi akan memiliki tenaga kerja dengan kepuasan kerja yang tinggi, dimana hal tersebut dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan.

Kebijakan instansi tentang keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, juga dikenal sebagai *work life balance*, adalah faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang pegawai dapat menemukan keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan pekerjaannya yang dapat membuat mereka merasa lebih bahagia. *Work life balance* adalah keseimbangan kehidupan pegawai dimana mereka dapat mengatur waktu mereka untuk pribadi, agama, keluarga, teman dan pekerjaan mereka dengan baik untuk mengurangi perbedaan (Alvionita & Marhalinda, 2024)

Jika pegawai dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya, mereka akan lebih fokus dan produktif saat bekerja. Mereka juga akan lebih bahagia karena dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka, sehingga tingkat kepuasan kerja mereka meningkat. Sebaliknya, pekerja dapat mengalami stress dan depresi jika *work life balance* tidak berjalan dengan baik. Jam kerja yang panjang akan berdampak pada kesehatan pegawai dan membuat mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka. Bagi banyak pegawai, mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja seringkali menjadi tantangan. Pegawai mungkin kesulitan menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka karena tekanan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama, persaingan yang ketat ditempat kerja, dan kemajuan teknologi yang terus menerus. (Alvionita & Marhalinda, 2024)

Lingkungan kerja adalah satu diantara beberapa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai, baik berwujud fisik maupun non fisik, langsung dan tidak langsung yang mampu mempengaruhi pegawai serta pekerjaannya (Budiasa, 2021). Lingkungan pekerjaan merupakan hal yang perlu di perhatikan banyak sekali lingkungan pekerjaan yang *toxic* atau buruk dan ada pula lingkungan pekerjaan yang positif sehat, dalam keadaan lingkungan pekerjaan yang buruk pegawai akan merasa kurang nyaman dalam bekerja hal itu akan berdampak pada ketidakpuasan pegawai pada pekerjaannya dan menghambat pada aktivitas pekerjaan dan sebaliknya jika lingkungan pekerjaan yang positif atau sehat pegawai akan merasa nyaman dan puas pada lingkungan kerja dan memberikan mereka

semangat dalam bekerja. Hal tersebut akan membuat pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan di tempat kerja akan memperbaiki semangat karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bersedia bekerja lebih efektif (Rosento et al., 2022)

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi dapat di implementasikan oleh pemimpin dalam mempertahankan pegawai. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan pegawai dan masyarakat. Agar tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Tujuan pemberian kompensasi merupakan suatu cara perusahaan atau instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2022)

Syamsulhaq et al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, bahkan dapat menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja karena pegawai akan merasa lebih dihargai oleh pemimpinnya.

Kompensasi dapat pula diberikan instansi berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para pegawai. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau material. Pada umumnya, jenis fasilitas yang banyak disediakan oleh instansi antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang dan fasilitas tempat tinggal (Sa'adah et al., 2021)

Untuk melengkapi latar belakang masalah yang telah disusun, peneliti pun menyertakan Research Gap yang bersumber dari penelitian terdahulu mengenai

variabel *Work Life Balance*, Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, bentuk pemaparannya sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Andarista et al. (2024), Rondonuwu et al. (2018), Damayanti & Suherman (2024) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Beberapa hasil penelitian tersebut masih kontradiksi dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al. (2023) dan Lumunon et al. (2019) yang menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja

Selanjutnya penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Afrianty. Renny & Indra (2024), Jasmin & Edalmen (2020) dan Boka & FoEh (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Beberapa hasil penelitian tersebut masih kontradiksi dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfitri (2024) Almeyda & Gulo (2022) menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Selanjutnya penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan oleh Nurdin et al. (2023), Syamsulhaq et al. (2019) dan Suciani et al. (2022) menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian tersebut masih kontradiksi dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah et al. (2021), Tamali & Munasip (2019) dan Hermingsih & Purwanti (2020) menyatakan variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu : **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan
2. Bagaimana *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan
4. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan.
2. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kramatmulya Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Manfaat ini dapat menjadi kontribusi untuk menambah wawasan ilmiah dilingkungan Universitas Kuningan.

2. Memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.
3. Memberikan arah dan masukan kepada penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dari beberapa pihak yang terikat, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi UPTD Puskesmas Kramatmulya kabupaten Kuningan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi instansi terutama dalam mengelola manajemen sumber daya manusia serta perbaikan untuk bagian bagian instansi yang masih belum maksimal dalam faktor motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja serta mempertahankan dan melanjutkan tujuan yang berhasil.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahu serta bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama di bangku kuliah dan semoga ilmu ini bisa membantu dalam dunia pekerjaan.

3. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu serta wawasan terhadap pembaca mengenai *work life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi, semoga dengan penelitian ini pembaca dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan pada penelitian selanjutnya.