

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia adalah yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi. Kemajuan pertumbuhan perekonomian suatu negara mengakibatkan semakin kompleksnya masalah yang ada terutama didalam suatu instansi, salah satunya adalah mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten yang ahli di bidangnya.

Sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya mempunyai peran penting yang sangat besar dalam instansi. Sebagaimana perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai unsur untuk memberikan keunggulan dalam bersaing (Rahmadani, 2020). Pegawai yang merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan yang semakin bertambah bahkan bervariasi tiap individu. Instansi perlu memenuhi kebutuhan pegawai, hal ini akan memicu kepuasan bagi pegawai yang tentu akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Beberapa teori dan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas. Lingkungan kerja dan suasana pekerjaan juga

mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta pegawai dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Namun, pada kenyataannya yang ada tidak semua pegawai dalam suatu instansi atau organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Loyalitas pegawai sangat penting dalam organisasi dikarenakan loyalitas pegawai dapat menentukan betah atau tidaknya pegawai tersebut bekerja di sebuah instansi. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama di sebuah Instansi. Namun, pegawai yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja, semakin banyak pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi maka akan semakin produktif instansi tersebut.

Salah satu faktor penting yang diyakini memengaruhi loyalitas pegawai adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau yang lebih dikenal dengan istilah *work-life balance*. Dalam organisasi publik seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, termasuk jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat, sering kali membuat pegawai kesulitan membagi waktu secara adil antara tugas profesional dan

kehidupan pribadi mereka. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat memicu stres, kelelahan, dan bahkan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya loyalitas terhadap instansi. Pegawai yang tidak merasa memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi cenderung merasa tidak puas dan mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain yang lebih fleksibel atau sesuai dengan kebutuhan hidup mereka.

Hutcheson (2012), mengungkapkan bahwa *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan kendali, pencapaian, dan kepuasan dalam hidup seseorang. Dalam hal ini berarti setiap individu memiliki perasaan untuk mampu membuat pilihan yang sesuai dengan dirinya, mengingat situasi dan tujuannya. Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu mengelola dan membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Artinya, individu tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh pekerjaan sehingga masih memiliki cukup waktu dan kualitas hidup untuk menjalani aktivitas di luar pekerjaan seperti bersama keluarga, bersosialisasi, beristirahat, atau menjalani hobi.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi loyalitas pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar pegawai merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya selama menjalankan tugasnya. Faktor-faktor seperti kompensasi, pengakuan, pengembangan karier, dan hubungan antar rekan kerja turut berperan dalam membentuk persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja. Di lingkungan instansi

pemerintah seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan, sering kali ditemukan permasalahan terkait rendahnya kepuasan kerja akibat keterbatasan anggaran, kurangnya insentif, serta keterbatasan dalam pengembangan karier. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya loyalitas pegawai, yang kemudian berdampak pada kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Instansi hendaknya mencari upaya untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai. Menurut Kreitner (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik. Ketika pegawai dapat memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya maka dapat tercipta kepuasan kerja. Salah satu yang termasuk kebutuhan pegawai adalah pegawai memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi. Situasi atau keadaan dimana pegawai merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain dapat dikatakan sebagai keseimbangan kehidupan kerja (Moore, 2013).

Handoko (2020), Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti tugas yang dilakukan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, peluang pengembangan karier, serta imbalan atau kompensasi yang diterima.

Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana harapan dan kebutuhan pegawai terpenuhi selama menjalani pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting untuk menumbuhkan kenyamanan pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja dengan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja. Menurut (Anam, 2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan merupakan instansi yang memegang peranan penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan masyarakat di tingkat kabupaten. Dengan cakupan wilayah yang luas dan tantangan geografis yang cukup kompleks, dinas kesehatan sangat bergantung pada loyalitas pegawainya untuk menjalankan program-program kesehatan secara efektif dan merata. Loyalitas pegawai menjadi kunci dalam menjaga kontinuitas pelayanan, terutama di daerah terpencil yang membutuhkan komitmen tinggi dari tenaga kesehatan. Pegawai yang loyal tidak hanya menjalankan tugas dengan dedikasi, tetapi juga berkontribusi aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, meskipun sering dihadapkan pada keterbatasan sarana, prasarana, serta beban kerja yang tinggi.

Chaerudin (2020), mengemukakan bahwa satu dari beberapa hal yang dapat dilihat untuk mengamati loyalitas adalah tingkat absensi pegawai yang semakin naik

atau turun jika dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya. Oleh karena itu, berikut adalah data tingkat absensi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan sepanjang tahun 2024.

**Tabel 1.1**

**DATA TINGKAT ABSENSI PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN TAHUN 2024**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	72	21	1.512	36	26	-	62	1.450	4%
Februari	70	18	1.260	29	21	-	50	1.210	4%
Maret	72	17	1.224	37	26	-	63	1.161	5%
April	71	15	1.065	10	12	-	22	1.043	2%
Mei	74	17	1.258	8	21	1	30	1.228	2%
Juni	74	18	1.332	8	26	-	34	1.298	3%
Juli	75	23	1.725	17	27	-	43	1.682	2%
Agustus	76	22	1.672	6	11	7	24	1.648	1%
September	76	20	1.520	23	16	-	39	1.481	3%
Oktober	75	22	1.650	34	45	-	79	1.571	5%
November	75	20	1.500	26	27	-	53	1.447	4%
Desember	78	18	1.404	22	55	2	79	1.325	6%

*(Sumber : Dinas Kesehatan Kab. TTS tahun 2024)*

Berdasarkan data tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan tahun 2024, terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai mengalami fluktuasi yang cukup signifikan sepanjang tahun. Pada awal tahun, tingkat absensi tercatat sebesar 4% pada bulan Januari dan Februari, kemudian meningkat menjadi 5% pada bulan Maret. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan kehadiran pegawai yang dapat berdampak pada kelancaran pelayanan publik di

lingkungan Dinas Kesehatan. Selanjutnya, pada bulan April hingga Juli tingkat absensi cenderung menurun menjadi 2%–3%, yang mengindikasikan adanya perbaikan kehadiran pegawai pada periode tersebut. Namun kondisi tersebut tidak berlangsung stabil. Pada bulan Agustus dan September tingkat absensi kembali turun menjadi 1%–2%, tetapi kemudian meningkat lagi pada bulan Oktober dan November dengan angka masing-masing 3% dan 5%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 6%, yang menunjukkan peningkatan signifikan terhadap jumlah hari kerja yang hilang.

Fluktuasi absensi ini mencerminkan adanya dinamika internal pegawai yang erat kaitannya dengan faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Tingkat absensi yang meningkat pada periode tertentu bisa menjadi indikator bahwa sebagian pegawai mengalami tekanan pekerjaan, ketidakpuasan, atau kurangnya kenyamanan dalam lingkungan kerja. Pada akhirnya, kondisi tersebut dapat memengaruhi loyalitas pegawai terhadap organisasi, karena loyalitas sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa nyaman, puas, dan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, data absensi ini menjadi dasar penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Melalui analisis yang lebih mendalam, diharapkan dapat ditemukan faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi

loyalitas pegawai agar organisasi dapat meningkatkan kinerja, stabilitas kehadiran, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Sisi Barat Yogyakarta dilakukan oleh Dewi Saiful Aminah dan Rina Dwiarti (2024). Berdasarkan hasil penelitian ini, koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja (X1) berdampak negatif dan tidak signifikan pada loyalitas pekerja. Hal ini karena nilai koefisien regresi linier sebesar  $-0,059$  yang berarti pekerja tidak setuju jika *work life balance* yang diberikan kepada para pekerja telah sesuai. Kepuasan kerja (X2) berdampak positif dan signifikan pada loyalitas pekerja. Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar  $0,409$  yang menunjukkan jika pekerja setuju kepuasan kerja yang diberikan kepada para pekerja telah sesuai. Lingkungan Kerja (X3) berdampak positif dan signifikan pada loyalitas pekerja. Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar  $0,754$  yang menunjukkan jika pekerja setuju lingkungan kerja yang diberikan kepada para pekerja telah sesuai.

Penelitian lain yang membahas pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu dilakukan oleh M. Hanafis Nasution dan Hidayat (2019) . Berdasarkan penelitian ini, kepuasan kerja (X1) berdampak positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar  $0,087$  yang menunjukkan jika karyawan setuju kepuasan kerja yang diberikan kepada para karyawan telah sesuai. Lingkungan Kerja (X2) berdampak positif dan

signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar 0,189 yang menunjukkan jika karyawan setuju lingkungan kerja yang diberikan kepada para karyawan telah sesuai. Keseimbangan kehidupan kerja(X3) berdampak positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini karena nilai koefisien regresi sebesar 0,811 yang menunjukkan jika karyawan setuju work life balance yang diberikan kepada para karyawan telah sesuai

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan.**

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan?

## **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya bahwa loyalitas pegawai dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Instansi sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan loyalitas pegawai.