

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah kunci penting bagi keberhasilan organisasi. Definisi kepuasan kerja yang umum digunakan ialah keadaan pekerja dalam emosional yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja. Namun, fenomena menunjukkan bahwa banyak pekerja yang belum mencapai kepuasan kerja yang optimal. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi, seperti gangguan kedewasaan psikologis, stres kerja, penurunan kebahagiaan, kesehatan mental, penurunan produktivitas, menurunkan profitabilitas perusahaan. Oleh sebab itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi penting bagi pekerja dan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saing.¹⁻⁴

Berdasarkan laporan dan survei, tingkat kepuasan kerja di Indonesia berada pada posisi yang tidak konsisten. Meskipun data tahun 2023 dari *Pricewaterhouse Coopers International* (PwC) yang menunjukkan bagaimana harapan tenaga kerja di seluruh dunia menunjukan 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, namun hasil survei *JobStreet.com* pada tahun 2022 menunjukkan 73% pekerja menyatakan ketidakpuasan kerja. Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah 85% responden tidak memiliki *Work-Life Balance*, 62% kesulitan tidur karena pikiran tentang pekerjaan, 60% tidak ada jenjang karir, 53% memiliki atasan gaya kepemimpinan militer, paternalis dan acuh, serta waktu kerja yang melebihi batas 40 jam per minggu yang ditetapkan oleh hukum.^{4,5}

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beragam faktor. Menurut *Herzberg* faktor-faktor kompensasi, promosi, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja. Sementara itu, As'ad dan *Sutrisno* mengidentifikasi, yaitu faktor psikologis (seperti minat, ketentraman kerja, dan perasaan tentang pekerjaan), faktor fisik (seperti jenis pekerjaan,

pengaturan waktu kerja, dan kesehatan), faktor finansial (seperti sistem kompensasi, upah, dan tunjangan), serta faktor sosial (seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan kesempatan pengembangan). Selain itu, Literatur akademik secara konsisten menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan faktor kepuasan kerja yang dibuktikan oleh penelitian Andrade dkk (2021) bahwa *work-life balance* merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.⁶⁻⁸

Lingkungan kerja sangat membantu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan memastikan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Sedangkan lingkungan fisik berkaitan dengan segala keadaan fisik di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka baik secara langsung maupun tidak langsung. *Work-life balance* merupakan konsep penyeimbangan kehidupan pribadi dan profesional pekerja di tempat kerja sehingga merasa nyaman dan produktif. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik serta *work-life balance* dapat dianggap sebagai kunci utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.⁶⁻¹³

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herman (2020) membuktikan bahwa jika lingkungan kerja fisik dan non-fisik menjadi lebih baik, kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Menurut Surijadi dan Idris (2020) menunjukkan bahwa kedua lingkungan kerja fisik dan non-fisik terbukti memiliki efek positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Kemudian penelitian Runtu, Pio, dan Asaloei (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.^{9,14,15}

Bumdesma Baylen Keren Lkd merupakan Badan Usaha Milik Desa Bersama yang bergerak di bidang perekonomian dalam pengelolaannya melibatkan lebih dari satu desa secara bersama-sama. Pada tahun 2024 berdasarkan sumber data Sistem Informasi Desa (SID) total keseluruhan BUM Desa Bersama sebanyak 5.699 unit. Pekerja Badan Usaha Milik Desa (Bumdesma) Baylen Keren Lkd

memiliki jadwal kerja yang teratur dan konsisten, bekerja selama 8 jam per hari dalam 5 hari kerja. Mereka melakukan tugas-tugas perkantoran rutin, serta terkadang harus turun ke lapangan untuk meninjau proyek-proyek desa dan berinteraksi langsung dengan masyarakat. Pola kerja ini mencerminkan manajemen waktu yang baik, disiplin tinggi, serta fleksibilitas dan adaptasi yang baik. Adanya kegiatan lapangan menunjukkan fokus Bumdesma pada keterlibatan dan pemberdayaan masyarakat, sehingga program-program dapat sesuai dengan kebutuhan desa. Secara keseluruhan, pola kerja pekerja Bumdesma Baylen Keren Lkd dapat digambarkan sebagai profesional, terorganisir, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat desa.¹⁶

Survei pra-penelitian juga menunjukkan bahwa 8 dari 10 pekerja di Bumdesma Baylen Keren Lkd tidak memiliki keseimbangan keterlibatan, serta 7 dari 10 pekerja belum memiliki kepuasan kerja optimal, disebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja, kurangnya bantuan dari atasan, dan hubungan rekan kerja yang kurang baik. Menurut direktur utama Bumdesma Baylen Keren Lkd meskipun adanya promosi, pelatihan, dan sertifikasi pekerja, terjadi penurunan kinerja pegawai selama 3 bulan terakhir. Selain itu, terdapat indikasi tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang cenderung meningkat, dari 4 orang di tahun 2022 menjadi 6 orang di tahun 2023. Hal ini mengindikasikan semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka cenderung berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan *Work-Life Balance*, dengan kepuasan kerja di Bumdesma Baylen Keren Lkd.^{17,18}

Berdasarkan data dan fakta, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Bumdesma Baylen Keren Lkd Kecamatan Bayung Lencir Tahun 2024”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data latar belakang sebelumnya, beberapa pegawai belum memiliki kepuasan kerja secara optimal. Oleh sebab itu, peneliti yakin bahwa perlu melakukan penelitian dengan rumusan masalah "Bagaimana hubungan lingkungan kerja dan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai bumdesma baylen keren lkd kecamatan bayung lencir tahun 2024?"

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menentukan bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada pegawai bumdesma baylen keren lkd kecamatan bayung lencir tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada pegawai Bumdesma Baylen Keren Lkd kecamatan Bayung Lencir.
2. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan *work-life balance* pada pegawai Bumdesma Baylen Keren Lkd kecamatan Bayung Lencir.
3. Menganalisis hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja pada pegawai Bumdesma Baylen Keren Lkd kecamatan Bayung Lencir.
4. Menganalisis hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada pegawai Bumdesma Baylen Keren Lkd kecamatan Bayung Lencir.
5. Untuk menganalisis hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada pegawai Bumdesma Baylen Keren Lkd, Kecamatan Bayung Lencir.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Organisasi atau Bumdesma

Memberikan rekomendasi kepada organisasi untuk mengatasi permasalahan terkait lingkungan kerja, *work-life balance* dengan kepuasan kerja, dengan tujuan menyelesaikan permasalahan yang ada saat ini untuk dapat digunakan dalam perbaikan di masa depan

1.4.2 Bagi Instansi pendidikan

Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja, *work-life balance* dengan kepuasan kerja bagi mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi dan menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya yang tertarik untuk menyelidiki topik atau masalah yang serupa.

1.4.3 Bagi Peneliti

Sebagai penerapan pengetahuan yang diperoleh selama masa kuliah dan solusi untuk menghadapi tantangan terkait lingkungan kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja