

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah satu dari berbagai unsur utama keberhasilan sebuah instansi untuk memperoleh target atau sasaran perusahaan. Sebagai penggerak utama dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab organisasi, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan, motivasi, dan komitmen yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi optimal, (Subni, 2024). Dalam era persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, meningkatkan hasil kerja sebagai fokus utama untuk lembaga tetap relevan, kompetitif, dan mampu memenuhi ekspektasi *stakeholders*, (Wibowo, 2024). Kinerja sebagai fungsi dari evaluasi terhadap hasil kerja seorang pegawai berdasarkan indikator spesifik yang relevan pada sasaran organisasi. Pentingnya evaluasi kinerja sebagai alat untuk menambah hasil yang lebih produktif, (Pramudya et al., 2023).

Kinerja pegawai dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) memiliki hubungan yang erat, di mana kualitas yang baik dapat menambah tingkat hasil kerja individu dan Lembaga dengan menyeluruh. Pendapat Robbins dan Judge (2019) menerangkan kualitas kehidupan kerja mencakup faktor fisiologis, psikologis, dan lingkungan sosial di tempat kerja. Saat pegawai merasakan kenyamanan dan didukung, akan cenderung termotivasi dan menghasilkan dalam menyelesaikan tugasnya, yang berdampak langsung pada peningkatan

kinerja. Hackman dan Oldham (2022) menyoroti bahwa desain pekerjaan yang memperhatikan elemen-elemen kualitas kehidupan kerja, seperti otonomi, umpan balik, dan variasi tugas, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2023) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mencakup factor ketentraman fisik (fasilitas kesehatan), keadilan (penghargaan yang setimpal), dan hubungan interpersonal yang positif. Ketiga aspek ini terbukti secara empiris meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. Schermerhorn et al (2023) menampilkan kualitas kehidupan kerja yang tidak baik, msalnya tekanan kerja yang tinggi atau kurangnya dukungan manajerial, dapat menyebabkan kelelahan (*burnout*), menurunkan motivasi, dan menghambat kinerja.

Kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki hubungan saling memengaruhi, terutama dalam konteks organisasi pemerintah. Kepuasan kerja, yang menggambarkan hasil pegawai merasakan kepuasan dari aspek-aspek pekerjaan, dapat berdampak langsung pada tingkat motivasi dan produktivitas, yang kemudian menentukan kinerja pegawai, (Anggraini et al., 2023). Menurut Robbins dan Judge (2019) kepuasan kerja adalah indikator utama kesejahteraan emosional pegawai, yang memengaruhi motivasi intrinsik. Pegawai yang merasa puas relatif mempunyai tanggung jawab lebih besar pada tugasnya, yang memberi pengaruh terhadap kinerja mereka, khususnya dalam organisasi pemerintah yang seringkali memiliki struktur hierarkis dan tugas rutin. Luthans (2022) menekankan kepuasan kerja memiliki peran untuk mediasi interaksi kualitas kehidupan kerja dan kinerja pegawai. Dalam organisasi pemerintah, peningkatan kepuasan kerja

melalui pengelolaan lingkungan kerja, pengakuan, dan penghargaan dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu adalah lembaga pemerintah daerah yang memiliki tugas strategis dalam pembangunan infrastruktur dan struktur ruang wilayah. Dengan tuntutan kerja yang tinggi, kualitas kehidupan kerja menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa indikasi bahwa kualitas kehidupan kerja di Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai. Beberapa pegawai mengeluhkan beban kerja yang berat, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh perilaku nyata dan tugasnya pada perusahaan (Saffar & Obeidat, 2020). Maka dari itu, kinerja karyawan berperan penting untuk memperoleh sasaran perusahaan, dan guna memperoleh hasil kerja yang maksimal, instansi juga butuh membangun hubungan yang positif dengan para pegawainya (Jufrizen & Erika, 2021). Kinerja Pegawai merupakan langkah pertama dari sebuah tahapan yang ditujukan untuk mencapai targetnya. Hal tersebut diperlukan dalam melihat tiap tugas pada perusahaan dilakukan menggunakan cara yang ideal dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai (Mawardi et al, 2024). Berfokus terhadap hasil kerja, perusahaan mampu memastikan efisiensi dalam setiap langkah proses,

mencapai hasil yang optimal, serta mendorong perkembangan dan sasaran perusahaan secara keseluruhan.

Evaluasi kinerja Pegawai berfungsi sebagai panduan untuk membandingkan tujuan individu dengan langkah perusahaan untuk meninjau kevalidan bahwa tujuan tersebut terpenuhi. Adapun hasil kuesioner prasurvey yang dibagi pada 30 responden yakni pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu ditampilkan dalam Tabel 1.1 Berikut.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Prasurvey Jawaban Responden

No.	Indikator	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
Kinerja					
1	Hasil kerja saya memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi	17	57%	13	43%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	15	50%	15	50%
3	Saya mampu mengatur prioritas kerja dengan baik untuk menghindari keterlambatan	16	53%	14	47%
4	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif untuk menyelesaikan tugas	14	47%	16	53%
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan tugas	19	63%	11	37%

Sumber : Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu, 2024

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa sejumlah pegawai Dinas tersebut menjelaskan ketidaksetujuannya terhadap pernyataan "Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif untuk menyelesaikan tugas" sebesar 53%. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan waktu kerja yang dapat berdampak pada efisiensi penyelesaian tugas. Hal tersebut diakibatkan dari beban

kerja yang tidak terorganisir secara baik, kurangnya prioritas dalam pembagian tugas. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas individu maupun tim, yang pada akhirnya akan memengaruhi peerolehan sasaran perusahaan dengan menyeluruh.

Keadaan ini juga mampu menambah resiko kelelahan kerja (*burnout*) yang berujung mengurangi hasil yang lebih produktif dan kualitas hasil kerja. Maka dari itu diperlukan oleh Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan manajemen kerja, seperti pengaturan beban kerja, jam kerja yang fleksibel, atau program pendukung kesejahteraan pegawai, agar tercipta keselarasan yang lebih efektif dari tugas kerja dan aktivitas hidupnya.

Faktor kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja Pegawai (Leitão et al., 2019). Ketika Pegawai menunjukkan kinerja yang baik dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau melalui pertumbuhan pribadi, maka kualitas kehidupan kerja akan menjadi yang terbaik (Sari et al., 2019). Berbeda dengan kesempatan peningkatan, yang memberi ruang kepada pekerja agar tetap memperbaiki dan menambah wawasan, kemampuan, peran untuk memutuskan mewujudkan rasa milik dan peran yang signifikan (Karoso et al., 2022). Ketika kualitas yang berhubungan dengan tugas kerja seimbang dengan tugas dan kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini dapat memberikan lingkungan yang optimal untuk produktivitas yang maksimal. Karyawan yang memiliki mutu hidup terkait pekerjaan yang baik akan terus tetap tinggal dan berperan positif terhadap organisasi (Ekumba & Makokha, 2020).

Ketidakseimbangan ini tidak sebatas memberi pengaruh kehidupan pribadi pegawai, tetapi juga berdampak pada kinerja karyawan di Lokasi bekerja. Dan juga terlalu terbebani atas pekerjaan sering kali mengalami kelelahan emosional (*burnout*), yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Untuk aktivitas harian, hal tersebut dilihat dengan menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat stres, dan kurangnya partisipasi aktif dalam kegiatan tim. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan, yang tentunya akan memengaruhi kapasitas perusahaan untuk memperoleh target strategis. Maka dari itu, dibutuhkan juga manajemen dalam merancang aturan yang mendorong keselarasan aktivitas, seperti pemberian fleksibilitas jam kerja atau pengelolaan beban kerja yang lebih adil.

Dari latar belakang permasalahan diatas, peneliti memiliki ketertarikan melaksanakan penelitian dikarenakan masih kurang dilaksanakan penelitian pada pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Serdang dengan mengambil judul “analisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu”.

1.2 Identifikasi Masalah

Meskipun pemilihan topik penelitian terkadang menjadi aspek yang paling menantang dalam proses penelitian, Sugiyono (2019) menegaskan bahwa setiap penelitian harus diawali dengan suatu masalah. Mengingat konteks di atas, permasalahannya dapat dikenali sebagai berikut:

1. Terdapat permasalahan dalam pengelolaan waktu kerja yang dapat berdampak pada efisiensi penyelesaian tugas. Hal tersebut diakibatkan dari beban kerja yang tidak terorganisir dengan baik, kurangnya prioritas dalam pembagian tugas.
2. Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu masih sepenuhnya belum terlalu baik. Hal tersebut ditinjau menurut beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan pekerjaan yang sering membutuhkan waktu ekstra di luar jam kerja, atau kurangnya fleksibilitas dalam menjalankan tugas. Situasi ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis pada pegawai dan memengaruhi hubungan pegawai dengan keluarga maupun komunitas di luar pekerjaan.
3. Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu menunjukkan adanya tantangan untuk mempertahankan keselarasan dari tugas kerja dan aktivitas individu.

1.3 Batasan Masalah

Sugiyono (2019) yang menjelaskan dikarenakan terdapat batasan tertentu seperti sumber daya, biaya, dan waktu, serta agar temuan riset terarah, maka penelitian tidak dapat melaksanakan penelitian pada segala sesuatu yang terdapat terhadap suatu objek ataupun scenario, namun butuh memilih target. Berdasarkan perspektif di atas, maka dalam skenario ini peneliti membatasi permasalahan pada analisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

1.4 Rumusan Masalah

Sugiyono (2019) menegaskan bahwa “Rumusan permasalahan adalah pertanyaan riset yang dicari dengan jawaban dari penelitiannya.” Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang sudah disebutkan, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable moderasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu?

1.5 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) bahwa “Tujuan penelitian yaitu mendapatkan, meningkatkan, dan memperoleh bukti wawasan. Sesuai dengan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka yang sebagai target penelitian adalah dengan berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable moderasi pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

1.6 Manfaat Penelitian

“Manfaat penelitian menerapkan sifat teori guna meningkatkan wawasan tetapi tidak memisahkan kegunaan praktisnya dalam mengatasi permasalahan,” menurut Sugiyono (2019). Keunggulan penelitian ini adalah sebagai berikut, sesuai dengan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut di atas:

1. Manfaat teoritis

- a. Memberikan saran khususnya mengacu pada kajian Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu mengenai pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja.
- b. Memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya menganalisis pengaruh variable dan juga objek yang diteliti pada penelitian.
- c. Sebagai landasan dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh variable dan juga objek yang diteliti pada penelitian ini, serta sebagai bahan kajian.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini mampu meningkatkan ilmu dan wawasan tentang pengelolaan SDM dengan nyata terkhusus mengenai analisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.

- b. Untuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi tambahan sumber dan pendukung untuk organisasi mengatasi permasalahan ketenagakerjaan terkait analisis kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

c. Untuk Universitas Batu Labuhan

Temuan penelitian ini bisa dibandingkan dan sebagai pendukung tambahan dalam penelitian berikutnya, khususnya yang mengkaji pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Labuhanbatu.