

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan aset penting dan dominan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Karena tanpa adanya keterlibatan manusia, aktivitas di perusahaan tidak akan terjadi. Sebagaimana menurut (Siagian, 2018) bahwa tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berguna dan berguna. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2019) bahwa manusia selalu berperan aktif serta manusia dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Menurut (Saraswati, 2017) keberhasilan sebuah perusahaan operasionalnya juga tidak luput dari sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia menurut (Dessler, 2019) adalah kebijakan praktis yang diperlukan oleh seorang manajer untuk mengelola orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manajer. Ini meliputi berbagai aktivitas seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan, penilaian dan evaluasi kinerja dari pegawai yang bekerja.

Dengan menciptakan dan memelihara kepuasan kerja pegawai, perusahaan dapat menjaga kelangsungan produktivitasnya. Hal ini disebabkan, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sikap emosional tentunya dirasakan oleh seorang pegawai sehingga seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan cenderung bekerja dengan baik ketika mereka merasa puas dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan mereka (Handoko, 2018).

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan dan kepuasan yang dirasakan oleh individu dimana individu tersebut merasa telah dihargai dan diberikan imbalan yang setimpal atas hasil kerjanya. Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu dihabiskan ditempat kerja (Hady Sofyan, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk mampu mempertahankan pegawai dengan memberikan penghargaan yang layak dan memahami faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk tetap bekerja, tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Menurut (Asepta, 2017) Kepuasan kerja terjadi saat individu merasa bahwa penilaian terhadap kinerjanya sesuai dengan harapannya. Salah satu pemicu pegawai memenuhi pekerjaan dengan baik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tentunya akan berdampak pada hasil kerja. Gaji yang tidak sebanding juga bisa mengurangi kepuasan kerja pegawai. Sejumlah faktor yang mempengaruhi kestabilan pekerjaan pegawai juga akan menarik perhatian baik bagi instansi maupun peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja,

yang dimana keseimbangan dan keterlibatan kerja menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang behubungan dengan penilaian pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai yang merasa nyaman ditempat kerja, diapresiasi, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, akan cenderung menunjukkan kinerja yang unggul dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Untuk meningkatkan kepuasan pegawai, banyak perusahaan atau instansi yang memperhatikan program *work life balance*. *Work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai bisa mengatur waktu yang baik dan seimbang antara pekerjaan ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi dan kehidupan keluarga. Insitusi harus memperhatikan *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja pegawai agar kepuasan kerja pada pegawai tetap terjaga (Widyaningrum, 2020) Setiap individu didalam instansi dituntut untuk mampu berkomitmen baik itu dalam hal pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan diluar pekerjaan. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tentu di butuhkan keseimbangan yang baik. Banyak pegawai mengalami kesulitan dalam mengatur pekerjaan dan menjaga kesehatan mereka sendiri. Ini memiliki signifikasi penting dalam manajemen sumber daya manusia, dimana keseimbangan ini berperan penting dalam produktivitas dan keberhasilan pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan serta kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan sehingga tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula, 2019). Menurut (Prayogi, 2019) *Work Life Balance*

merupakan kondisi dimana pegawai dapat mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga. Hal ini didukung oleh penelitian sebelum oleh (Ardiansyah, 2020) yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Work Engagement atau keterikatan kerja merupakan tingkat keterikatan pegawai dengan pekerjaannya dimana hal tersebut dapat dikaitkan dengan adanya energi yang tinggi, adanya pengabdian serta adanya dedikasi selama pegawai tersebut bekerja (Dewantara, 2019). Pegawai yang mempunyai *work engagement* yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya. Keterlibatan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, diharapkan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Tentunya semakin pegawai terlibat akan semakin meningkatkan tingkat kepuasan pegawai (Yakup, 2017). Menurut (Fathurrohman, 2018) keterlibatan kerja adalah tingkat dimana individu terlibat dalam pekerjaannya, dengan berpartisipasi, pengambilan keputusan, menyumbangkan ide, komitmen terhadap pekerjaannya dan menaati peraturan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat, yang merupakan lembaga penyelenggara pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat yang mewakili Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kantor Wilayah ini adalah bagian vertikal dari Kemenkumham, berkedudukan di provinsi tersebut dan berada dibawah dan bertanggung jawab

kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Kantor Wilayah dipimpin oleh seorang kepala kantor wilayah yang dibantu oleh kepala bagian atau divisi.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, merupakan dasar hukum untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Hukum dan HAM secara umum bertanggung jawab atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia. Tugas ini juga untuk membantu Presiden dalam menjalankan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Beragamnya kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumbar mengharuskan manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki instansi agar tidak terjadi kesalahan yang pada akhirnya akan merugikan instansi itu sendiri dan negara. Kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat menjadi kekuatan bagi instansi dalam mencapai tujuan yang akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Berikut adalah bidang pekerjaan dan jumlah pegawai Kanwil Kemenkumham Sumbar.

Tabel 1. 1

Jumlah Pegawai Kanwil Kemenkumham Sumbar

Divisi	Jumlah Karyawan
	2024
Administrasi & Kepegawaian	66
Pelayanan Hukum	74
Pemasyarakatan	28
Keimigrasian	16
Total	184

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumbar

Tentunya setiap pegawainya dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa menghasilkan sebuah pekerjaan yang memuaskan. Kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM memiliki pegawai yang berjumlah 184 orang yang dimana menempati posisi sebagai pimpinan, kepala divisi, hingga staff. Pegawai yang berjumlah 184 orang tersebut merupakan pegawai dengan status kerja sebagai pegawai tetap.

Untuk memperkuat indikasi terjadinya permasalahan yang dirasakan pegawai, penulis telah melakukan survey awal pada tanggal 03 Mei 2024 pada hari jumat dengan mewawancaraai kepala subbagian kepegawaian Bobby Sectio Wahyudi, S.I.P. dan beberapa pegawai Kanwil Kemenkumham Sumbar. Dengan temuan keluhan karena besarnya tuntutan pekerjaan dihari-hari tertentu tidak sedikit pegawai yang melaksanakan lembur demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Adapun contohnya ketika penerimaan CPNS sedang berlangsung, pegawai menghabiskan waktu dikantor hingga menyebabkan pegawai harus melaksanakan lembur. Namun, pegawai yang melaksanakan lembur tidak mendapatkan insentif atau reward tambahan yang diberikan oleh instansi. Akibatnya terjadi ketidakpuasan pada pegawai sehingga kurangnya semangat pegawai yang akan menyebabkan kinerja tidak tercapai dengan optimal.

Kemudian, salah satu dampak yang ditimbulkan apabila pegawai tidak bisa menyeimbangkan peran adalah meninggalkan ruangan pada saat jam kerja untuk mengurus urusan pribadinya, seperti menjemput anak. Selain itu, pegawai yang izin atau mengambil cuti, pekerjaannya akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya yang satu tim dengannya. Hal tersebut tentunya bisa berdampak pada kepuasan kerja pegawai lainnya karena mereka merasa porsi kerja mereka

bertambah. Pemberian pelatihan juga menjadi hal yang harus diperhatikan di kanwil kemenkumham sumbar, dikarenakan pelatihan yang diberikan kepada pegawai terkadang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga pegawai merasa kebingungan dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja pegawai juga dapat menciptakan kepuasan kerja dan tentunya dapat mendukung tercapainya hasil kerja. Keterlibatan kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kepuasan yang dirasakan oleh pegawainya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kanwil Kemenkumham Sumbar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar ?
2. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar ?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* dan *work engagement* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar
2. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *work engagement* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran dan informasi untuk melihat pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar, serta diharapkan

dapat membantu memberikan referensi kepada peneliti berikutnya dengan topik yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh lembaga terkait untuk mengetahui pengaruh pengaruh *work life balance* dan *work engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumhan Sumbar

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenkumham Sumbar, peneliti membatasi masalah pada lingkup bagaimana pengaruh *work life balance* dan *work engagement*. Dengan objek penelitian adalah pegawai Kanwil Kemenkumham Sumbar.