

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal jika pegawainya tidak memiliki performa kerja yang baik. Menurut Douglas (2000), organisasi memerlukan pegawai dengan tingkat kinerja (job performance) yang tinggi. Selain itu, keberhasilan organisasi juga sangat bergantung pada kinerja pegawai, efisiensi, kejujuran, ketekunan, serta integritas yang dimiliki.

Mangkunegara (2005) Kinerja pegawai adalah kemampuan dan pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan aspek yang tidak terpisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan. Dukungan dari perusahaan sangat dibutuhkan, termasuk arahan dari pemimpin, komitmen yang memotivasi pegawai, penerapan tata tertib, terciptanya suasana kerja yang nyaman, serta penyediaan sumber daya seperti peralatan yang memadai untuk mempermudah pencapaian tujuan. Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan perusahaan dan membantu organisasi tetap kompetitif di tengah persaingan bisnis yang dinamis dan tidak menentu.

Haar, dkk (2014) *Work-Life Balance* adalah pandangan individu mengenai keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencerminkan tingkat kepuasan serta kualitas hidup secara keseluruhan.

Work-Life Balance adalah kondisi di mana seseorang memiliki kualitas yang baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dengan konflik yang minimal. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi hal yang sangat penting. *Work-Life Balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga, menikmati waktu luang untuk bersantai, menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja, serta mampu menyelesaikan

tugas-tugas pekerjaan dengan baik (Muliawati, 2020).

Menurut Hasibuan (2016), fasilitas kerja mencakup seluruh perlengkapan, peralatan, dan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan aktivitas kerja pegawai. Fasilitas ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana penunjang tugas sehari-hari, tetapi juga berperan dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kenyamanan kerja. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, pegawai dapat bekerja lebih optimal, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu, fasilitas kerja yang baik juga turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi pegawai, dan memperkuat loyalitas serta kepuasan kerja mereka.

Suryani (2013), fasilitas kerja mencakup segala benda, sarana, maupun lingkungan yang disediakan bagi karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Fasilitas ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif, mengurangi risiko kesalahan atau kecelakaan, serta merasa lebih termotivasi dalam mencapai target kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang baik juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung terciptanya kepuasan serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Tika & Sukirno (2015), fasilitas kerja meliputi berbagai sarana, perlengkapan, dan peralatan yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Fasilitas ini berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, mempermudah pelaksanaan pekerjaan, serta membantu karyawan mencapai hasil yang optimal. Selain itu, ketersediaan fasilitas yang memadai juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, meningkatkan motivasi, serta mendukung produktivitas dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Wibowo (2014), kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang atau puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya serta lingkungan tempat ia bekerja. Kepuasan ini tercermin dari penilaian positif individu terhadap tugas dan kondisi

kerja yang dijalankannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin besar motivasi dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas, meningkatkan kinerja, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi perasaan individu, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Allen dalam Bangun (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian organisasi. Walaupun organisasi telah menyusun strategi dengan baik dan melakukan pengawasan secara menyeluruh, hasil yang optimal tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi, minat, dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang mendorong pegawai bekerja dengan antusias, meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo belum mampu menyeimbangkan *Work Life Balance*-nya dalam mencapai tujuan hidup dan kerjanya.
3. Fasilitas Kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo masih perlu banyak penambahan dan perbaikan.

4. Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo belum tercapai sesuai dengan harapan pegawainya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada *Work Life Balance*, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
4. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo?
6. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

7. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karo melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.