

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan bersaing, terutama pada kesejahteraan karyawan hal ini sangat menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi, termasuk Puskesmas Rimbo Ilir. Sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang melayani masyarakat, terutama sumber daya manusia atau tenaga kinerja karyawan itu sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan, Sumber daya manusia merupakan (Nova Berliana, 2021) salah satu faktor utama yang memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus bisa memberikan kontribusi kinerja yang baik untuk mendukung kegiatan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia yang berguna untuk meningkatkan kegiatan kerja di perusahaan. Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi berkembang dengan sangat cepat, oleh karena itu, perusahaan dan para karyawannya dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawannya. Dalam pengelolaan SDM salah satu faktor yang di perhatikan yaitu kinerjakaryawan itu sendiri. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kesejahteraan karyawan yang optimum.

Kesejahteraan karyawan, (Wahdiniawati et al., 2024) dalam konteks era modern yang dinamis dan berkembang, tidak hanya menjadi elemen penting tetapi juga kritis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi yang berorientasi pada masa depan tidak lagi hanya melihat kesejahteraan karyawan sebagai tanggung jawab sosial, tetapi sebagai investasi strategis yang memberikan dampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan bisnis (Wahdiniawati et al., 2024). Kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah work life balance serta *TurnoverIntention* Kesejahteraan karyawan, dalam konteks era modern yang dinamis dan berkembang, tidak hanya menjadi elemen penting tetapi juga kritis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi(Wahdiniawati et al., 2024). Organisasi yang berorientasi pada masa depan tidak lagi hanya melihat kesejahteraan karyawan sebagai tanggung jawab sosial, tetapi sebagai investasi strategis yang memberikan dampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan bisnis. (Wahdiniawati et al., 2024). Kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah *work life balance* serta *Turnover Intention* (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) menyatakan *Work Life Balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka.

Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Sedangkan *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan mencari pekerjaan lain yang diharapkan dapat lebih baik dari sebelumnya, *Turnover intention* merupakan hal yang sudah sering terjadi. Terjadinya turnover intention merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan kesejahteraan yang terbaik bagi karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Fauzi et al., 2023) Faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah konflik, perubahan organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, motivasi dan kepercayaan organisasi. Adapun beberapa gejala yang menandai adanya turnover intention, terutama yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain 4 absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, serta keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karya.

(Fauzi et al., 2023) Selain *Work Life dan Turnover intention* , Kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam

kegiatan kerja yang di PUSKESMAS RIMBO ILIR. Menurut **(Ernayani et al., 2022)** kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang diwujudkan dari evaluasi perseorangan secara luas dan jelas. Melakukan pekerjaan memerlukan interaksi antara atasan dan rekan kerja, tertib akan aturan dan kebijakan perusahaan yang telah diterapkan, memenuhi standar kinerja, dan sejenisnya **(Asari, 2022)**

Puskesmas Rimbo Ilir Merupakan Puskesmas Yang Berada Di Kabupaten Tebo, Provinsi Jambi, Indonesia. Puskesmas Ini Memberikan Pelayanan Kesehatan Dasar Kepada Masyarakat Yang Berada Di Wilayah Rimbo Ilir Dan Sekitarnya. Sebagai Lembaga Pelayanan Kesehatan, Kesejahteraan Karyawan Di Puskesmas Rimbo Ilir Juga Perlu Diperhatikan, Untuk Melihat Kesejahteraan Karyawan Salah Satunya Dapat Dilihat Dari Pemberian Tunjangan Kinerja Setiap Bulannya Pada Karyawan Sebagai Motivasi Semangat Kerja Karyawan, Dapat Dilihat Dari Tabel 1.1 Berikut::

**Tabel 1. 1****Tunjangan Kinerja Karyawan Puskesmas Rimbo Ilir**

<b>Pangkat/ Gol</b>	<b>Januar i</b>	<b>Febuari</b>	<b>Maret</b>	<b>April</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Juli</b>	<b>Agustus</b>	<b>Septem ber</b>	<b>Oktober</b>	<b>Novembe r</b>
Penata Muda Tk I, III/b	Rp1.56 8 .77	Rp2.009 .67	Rp1. 96 1.36	Rp1.83 6.98	Rp1.84 5.84	Rp2.0 23.07 3	Rp2.0 81.76 4	Rp2.122 .915	Rp2.15 5. 67 4	Rp2.062 .545	Rp1.606 .686
Pembina Tk I, IV/b	Rp1.3 12 .91	Rp1.614 .62	Rp1. 57 5.85	Rp1.47 5.88	Rp1.24 5.85	Rp1.4 70.68 2	Rp1.6 72.54 7	Rp1.574 .483	Rp1.66 2. 69 1	Rp1.657 .106	Rp1.290 .85 6
Pembina, IV/a	Rp1.31 2 .16	Rp1.403 .22	Rp1. 51 1.92	Rp1.22 9.20	Rp1.48 2.15	Rp1.6 24.46 5	Rp869 .228	Rp1.507 .946	Rp1.38 4. 75 2	Rp1.465 .064	Rp1.141 .25 9
Penata Tk I, III/d	Rp712 .3 17	Rp876.0 12	Rp85 4. 955	Rp800. 736	Rp804. 600	Rp881 .852	Rp871 .138	Rp818.5 99	Rp 939.653	Rp795. 320	Rp 619.541
Penata , III/c	Rp 810.3 65	Rp800.8 67	Rp76 1. 413	Rp935. 135	Rp955. 107	Rp831 .016 7	Rp1.1 22.01	Rp1.056 .265	Rp1.02 2. 56 4	Rp1.111 .659	Rp865.96 2
Penata Muda, III/a	Rp1.0 47 .52	Rp1.288 .25	Rp1. 25 7.28	Rp1.17 7.55	Rp1.18 3.23	Rp1.2 96.84 2	Rp1.2 81.08 5	Rp1.360 .843	Rp1.32 6. 56 9	Rp1.322 .144	Rp1.029 .92 7
Pengatur Tk.I, II/d	Rp1.1 02 .65	Rp813.6 33	Rp79 4. 075	Rp744. 710	Rp1.24 3.51	Rp928 .266	Rp1.4 02.45 1	Rp 974.077	Rp 751.722	Rp946. 377	Rp 737.211
Pengatur, II/c	Rp574 .2 64	Rp706.2 34	Rp79 5. 134	Rp743. 718	Rp747. 306	Rp780 .055	Rp842 .819	Rp 793.366	Rp872. 743	Rp 770.8 05	Rp 600.443
Kontrak	Rp 529.2 76	Rp650.9 07	Rp63 5. 260	Rp594. 974	Rp573. 931	Rp655 .246	Rp674 .256	Rp687.5 84	Rp 698.194	Rp 668.0 31	Rp 520.384
Pengatur Muda Tk.I, II/b	Rp95. 27 0	Rp198.1 02	Rp31 7. 630	Rp396. 650	Rp382. 621	Rp332 .824	Rp341 .623	Rp370.2 37	Rp353. 752	Rp359. 709	Rp280.20 7

*Sumber : Puskesmas Rimbo Ilir*

Berdasarkan Tabel 1.1 Diatas, Dapat Diketahui Bahwa Pegawai Puskesmas

Rimbo Ilir Yang Menerima Tunjangan Kinerja Perbulan Berbeda Beda Setiap

Golongannya, Pada Golongan Penata Muda Tk 1, III/B Dan Penata Tk 1, III/D Mengalami Peningkatan Tunjangan Pada Bulan September Dan Mengalami Penurunan Pada Bulan November ,Golongan Pembina Tk I, IV/B Mengalami Kenaikan Pada Bulan Juli Dan Juga Mengalami Penurunan Pada Bulan November, Golongan Pembina, IV/A Mengalami Peningkatan Pada Bulan Juni Dan Penurunan Pada Bulan Juli,Golongan Penata , III/C Mengalami Peningkatan Pada Bulan Oktober Dan Pada Bulan Maret Menjadi Terendah,Golongan Penata Muda, III/A Mengalami Peningkatan Pada Bulan Agustus Dan Mengalami Penurunan Pada Bulan November , Golongan Pengatur Tk.I, II/D Mengalami Peningkatan Pada Bulan Juli Dan Penurunan Pada Bulan November,Golongan Pengatur, II/C Dan Kontrak Mengalami Peningkatan Pada Bulan September Dan Mendapatkan Tunjangan Terendah Pada Bulan Januari, Golongan Pengatur Muda Tk1,II/B Mengalami Peningkatan Pada Bulan April, Dari Data Di Atas Dapat Dilihat Bahwa Tunjangan Yang Di Berikan Pada Karyawan Setiap Bulannya Naik Turun Dan Berdasarkan Pangkat/ Golongan Sehingga Kesejahteraan Karyawan Menurun Pada Puskesmas Rimbo Ilir.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul :**”PENGARUH WORK LIFE BALANCE SERTA *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS RIMBO ILIR”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak pada kepuasan kerja karyawan di Puskesmas Rimbo Ilir.
2. Adanya beberapa faktor yang menyebabkan beberapa karyawan memiliki niat untuk meninggalkan puskesmas rimbo ilir yang perlu diperhatikan lebih lanjut.
3. kesejahteraan karyawan Di Puskesmas Rimbo Ilir perlu diukur untuk mendukung kinerja karyawan.
4. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Rimbo Ilir rendah dapat mengganggu kesejahteraan karyawan.
5. Turnover intention mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.
6. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan Di Puskesmas Rimbo Ilir dalam memberikan layanan kesehatan.
7. Tingkat kesejahteraan karyawan yang rendah dapat meningkatkan turnover intention
8. Kurangnya dukungan kesejahteraan karyawan dari Puskesmas Rimbo Ilir yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja.
9. Tunjangan kinerja yang diberikan kepada karyawan belum cukup

untuk memotivasi mereka bekerja lebih baik.

10. Kepuasan kerja yang rendah, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kompensasi yang diterima.

### 1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini penulis akan membatasi masalah ini dengan *Work life balance* (X1), *Turnover intention* (X2), sebagai variabel bebas, dan kesejahteraan karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervenien pada PUSKESMAS RIMBO ILIR

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PUSKESMAS RIMBO ILIR ?
2. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kepuasan kerja pada PUSKESMAS RIMBO ILIR ?
3. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kesejahteraan karyawan pada PUSKESMAS RIMBO ILIR ?
4. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kesejahteraan karyawan pada PUSKESMAS RIMBO ILIR ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PUSKESMAS RIMBO ILIR ?
6. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kesejahteraan



karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PUSKESMAS RIMBO ILIR ?

7. Bagaimana pengaruh *turnover intention* terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PUSKESMAS RIMBO ILIR ?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PUSKESMAS RIMBO ILIR
2. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kepuasan kerja pada PUSKESMAS RIMBO ILIR
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kesejahteraan karyawan pada PUSKESMAS RIMBO ILIR
4. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kesejahteraan karyawan pada PUSKESMAS RIMBO ILIR
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan karyawan pada PUSKESMAS RIMBO ILIR
6. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PUSKESMAS RIMBO ILIR
7. Untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap

kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PUSKESMAS RIMBO ILIR.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki kemajuan suatu perusahaan, serta dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa akan datang.

#### 2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

#### 3. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya *work life balance*, *turnover intention*, kesejahteraan kerja kepuasan kerja serta dapat memberikan gambaran tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh

perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik.

Manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang.