

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Robertson (2002) jika suatu keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dan diukur menggunakan kinerja. Kinerja dari masing masing karyawan diberikan pengaruh dan efek dari variabel lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang kondusif serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Sukwiaty (2005) jika sumber daya manusia yang menggerakkan kegiatan operasional baik organisasi yang tujuannya mencari profit maupun nonprofit. Maka dari itu pemberdayaan penggunaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting pada suatu organisasi.

Kinerja pegawai di sektor publik tidak hanya dinilai dari capaian target kerja, tetapi juga dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh

karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pegawai bekerja dalam lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Kenyamanan tempat kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kenyamanan tersebut tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti fasilitas kantor dan tata ruang kerja, tetapi juga aspek psikologis, seperti hubungan antarpegawai dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan suasana yang kondusif, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga dapat menciptakan budaya kolaboratif, di mana pegawai merasa lebih terhubung dengan tim dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi.

Ketidaknyamanan pegawai di dalam organisasi dapat memicu setiap pegawai untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat merugikan organisasi, karena hilangnya aset sumber daya manusia yang dimiliki. Keinginan setiap pegawai untuk tetap bekerja sangat berhubungan dengan menurunnya atau meningkatnya kinerja dari suatu organisasi. (Dewi Listyani & Aditya Suryawirawan, 2023)

Selain kenyamanan tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki

tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, stres yang lebih rendah, dan kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Mansur Tanjung et al. (2021) di Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Dalam konteks organisasi publik, penting bagi setiap instansi untuk mengevaluasi dan meningkatkan kenyamanan tempat kerja serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Dinas Sosial Kota Palembang adalah Dinas yang memiliki penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang sosial. Dinas ini memiliki beberapa bidang utama yang berfungsi untuk menangani berbagai permasalahan sosial di masyarakat sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Palembang Nomor 25 Tahun 2024 seperti, Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial yang berfokus pada pemberian bantuan sosial dan jaminan bagi masyarakat yang kurang mampu atau rentan, Bidang Rehabilitasi Sosial yang menangani pemulihan kondisi sosial bagi individu atau kelompok yang mengalami gangguan fungsi sosial agar dapat berfungsi kembali secara normal, Bidang Pemberdayaan Sosial yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan kemandirian masyarakat melalui program-program pengembangan kapasitas dan Bidang Penanganan Bencana yang berfokus pada mitigasi, tanggap darurat, dan pemulihan pasca-bencana sosial. Setiap pegawainya memiliki kewajiban untuk menunjukkan semangat kerja yang tinggi agar dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Kepala Dinas, sebagai pemimpin tertinggi di Dinas Sosial, harus

memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif dan berfokus pada hubungan interpersonal agar dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal demi mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepala Dinas dibantu oleh seorang Sekretaris Dinas, tiga Kepala Sub Bagian, dan empat Kepala Bidang.

Pimpinan Dinas Sosial Kota Palembang telah berupaya mempererat hubungan antarpegawai melalui berbagai kegiatan dan acara yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Beberapa acara yang telah diselenggarakan antara lain kegiatan team building, workshop pengembangan keterampilan komunikasi, serta perayaan hari-hari besar yang melibatkan seluruh pegawai. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang lebih akrab dan harmonis di antara para pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai, sebagian besar menyatakan bahwa kegiatan tersebut memang memberikan dampak positif dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman. Namun, mereka juga menyebutkan bahwa interaksi antarpegawai masih terasa terbatas, terutama bagi pegawai yang berada di divisi berbeda atau memiliki jadwal kerja yang tidak selalu bersinggungan. Misalnya, pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial lebih sering melakukan kegiatan penyuluhan di lapangan, sehingga interaksi dengan pegawai di Bidang Penanganan Fakir Miskin yang lebih banyak bekerja di kantor juga terbatas.

Sementara itu, pegawai dengan jabatan fungsional seperti pekerja sosial, penyuluh sosial, dan analis kesejahteraan sosial cenderung lebih fokus pada tugas

teknis dan lapangan, sehingga interaksi mereka dengan staf sekretariat juga terbatas. Mereka lebih banyak bekerja secara individual sesuai target dan laporan masing-masing, sehingga komunikasi lintas jabatan tidak selalu terjadi secara optimal. Akibatnya, kesenjangan komunikasi dan pemahaman terhadap peran masing-masing pegawai masih terasa di lingkungan kerja Dinas Sosial Kota Palembang. Beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa kesempatan untuk berinteraksi secara informal masih kurang sehingga hubungan antarpegawai belum sepenuhnya erat.

Berdasarkan wawancara lebih lanjut, mengenai keseimbangan kehidupan kerja di Dinas Sosial Kota Palembang menunjukkan variasi yang signifikan antara divisi. Pegawai di Bidang Rehabilitasi Sosial, mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat dalam menangani kasus penyandang disabilitas dan korban napza membuat mereka merasa kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka merasa tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat waktu istirahat menjadi kurang optimal.

Pegawai di Bidang Pemberdayaan Sosial juga menyatakan bahwa kegiatan penyuluhan yang dilakukan di lapangan seringkali memakan waktu lama, sehingga waktu untuk berkumpul bersama keluarga menjadi terbatas. Sementara itu, pegawai di Bidang Penanganan Fakir Miskin yang lebih banyak bekerja di kantor justru merasa bahwa rutinitas pekerjaan yang monoton membuat mereka rentan terhadap kejenuhan, meskipun work-life balance mereka lebih stabil dibandingkan pegawai lapangan.

Pegawai fungsional seperti pekerja sosial dan penyuluh sosial juga menyampaikan bahwa target pekerjaan yang tinggi membuat mereka cenderung

bekerja di luar jam kerja resmi untuk menyelesaikan laporan dan dokumentasi. Akibatnya, waktu untuk beristirahat dan melakukan aktivitas pribadi menjadi terbatas, yang dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja mereka.

Untuk lebih mendalami keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang, salah satunya penulis melakukan analisis terhadap data absensi pegawai. Data absensi ini bisa memberikan gambaran mengenai tingkat kehadiran yang menjadi salah satu indikator untuk menilai sejauh mana mereka dapat menyeimbangkan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi dan menunjukkan kinerja kerja mereka.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang

Bulan Januari-April 2025

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi				
			Sakit	Cuti	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat
1	Januari	84	4	2	2	12	30
2	Februari	84	3	2	4	16	19
3	Maret	84	4	3	5	13	22
4	April	84	2	2	7	18	35

Sumber: *Data Internal Dinas Sosial Kota Palembang, 2025*

Data absensi pegawai Dinas Sosial Kota Palembang periode Januari-April 2025 menunjukkan ketidakhadiran dan keterlambatan yang masih tinggi. Dari 84 pegawai, jumlah pegawai tanpa keterangan meningkat dari 12 orang pada Januari menjadi 18 orang pada April, sementara keterlambatan berfluktuasi dari 30 hingga 35 orang.

Dengan demikian, peningkatan kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi langkah strategis untuk meningkatkan

kehadiran pegawai dan mengoptimalkan kinerja mereka. Pimpinan Dinas Sosial Kota Palembang dapat mempertimbangkan langkah-langkah seperti pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, fleksibilitas jam kerja, serta penyediaan program pendukung kesejahteraan pegawai untuk mengatasi permasalahan absensi tersebut.

Kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian mengenai pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Kenyamanan Tempat Kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang”**.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah kenyamanan tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang?

3. Apakah kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kenyamanan tempat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
2. Menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
3. Menganalisis pengaruh kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti dan Akademisi
 - Menambah wawasan dan memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks sektor publik.
 - Memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan model atau teori terkait dengan kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.
 - Menjadi referensi dalam pengembangan studi yang lebih lanjut mengenai strategi peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.
- b. Bagi Dinas Sosial Kota Palembang

- Menyediakan bahan evaluasi bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.
 - Membantu dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.
 - Memudahkan dinas dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.
- c. Bagi Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang
- Membantu pegawai memahami pentingnya kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dalam mendukung kinerja mereka.
 - Memberikan wawasan mengenai bagaimana manajemen dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai agar mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.
 - Meningkatkan kesadaran pegawai tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka di lingkungan kerja.
- d. Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRD)
- Menjadi acuan dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia terkait peningkatan kesejahteraan pegawai.
 - Membantu pengembangan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kenyamanan kerja serta mendukung work-life balance pegawai.

- Meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai terhadap organisasi, sehingga dapat diterapkan kebijakan yang lebih tepat.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dalam membahas permasalahan yang ada, peneliti memfokuskan pada kenyamanan tempat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar memudahkan diskusi, struktur penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut.:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka mencakup landasan teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metode penelitian. Pembahasannya meliputi jenis dan desain penelitian, data dan sumber data, populasi, sampel dan teknik analisis data, definisi operasional variabel, serta teknik pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian menyajikan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian. Sementara itu, pembahasan menjelaskan hubungan antara hasil penelitian dengan teori serta studi-studi sebelumnya yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan ringkasan dari diskusi yang telah dibahas dalam bab 1 hingga bab 4 dan menawarkan saran yang berguna.

