

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sekumpulan manusia dengan aktivitas atau pekerjaan pada instansi atau suatu organisasi, yang berguna sebagai pemikir, perencana, dan motivator untuk mencapai tujuan (Map *et al.*, 2021). Sebuah organisasi harus menganggap karyawan sebagai rekan kerja sama dan bukan hanya sarana untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam upaya mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, sangat penting untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi (Lumi *et al.*, 2019). Sumber daya manusia ini adalah komponen penting dari setiap operasi atau proses pada sebuah organisasi. Maka, organisasi diharapkan mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik jika ingin mencapai tujuan maksimal. Karyawan atau pegawai termasuk sumber daya manusia dengan memiliki peran penting pada setiap organisasi terutama di sektor kesehatan karena akan memberikan pelayanan secara langsung dan terus menerus kepada masyarakat. Dengan demikian sangat diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas karena selain memberikan jasa pelayanan kesehatan juga sangat berkaitan dengan keberlangsungan hidup manusia.

Sektor kesehatan adalah salah satu elemen kunci dalam sistem kesehatan di suatu negara. Pelayanan kesehatan itu sendiri merupakan bidang yang sangat krusial dan

penuh tantangan, sehingga kinerja optimal para karyawan sangat penting untuk keberhasilan setiap sektor kesehatan. Adapun sektor kesehatan yang saya pilih dalam penelitian ini yaitu puskesmas. Puskesmas merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang sangat kompleks, karena tenaga kerja atau karyawan di dalamnya berasal dari berbagai disiplin ilmu dan memiliki beragam keahlian. Karyawan puskesmas diharapkan bisa bekerja secara optimal dan efisien agar pelayanan medis dan kesehatan yang diberikan bisa dirasakan oleh semua pasien dengan baik.

Di balik semua tuntutan tersebut, seorang karyawan juga perlu menunjukkan loyalitas yang baik agar pencapaian yang diinginkan oleh instansi tempat mereka bekerja bisa terwujud. Loyalitas merupakan bentuk sikap loyalitas yang diberikan seorang karyawan melalui perilaku atau pelayanan yang baik dan tanggung jawab kepada organisasinya (Sunaryo, 2020). Dengan memiliki karyawan yang loyal dan memiliki ketertarikan dalam pekerjaannya, maka mereka akan dengan sukarela melakukan pekerjaan dan tanggung jawab secara maksimal, yang mana hal ini akan menguntungkan organisasi.

Karyawan yang loyal terhadap organisasinya, bisa dilihat dari bentuk kesediaannya untuk tetap bekerja dengan jangka waktu yang lama dan memberikan upaya terbaiknya. Loyalitas karyawan juga dijelaskan sebagai keterikatan atau sebuah komitmen psikologis kepada organisasinya dan juga sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang mana ini adalah hasil dari sebuah evaluasi dengan terpenuhinya harapan seorang karyawan seiring dengan tumbuhnya

kepuasan karyawan. Beberapa bentuk loyalitas karyawan juga didasarkan oleh berbagai faktor yang karyawan dapatkan sebagai bagian dari organisasi. Faktor-faktor tersebut juga diterangkan melalui hasil riset dari Pitoy *et al.*, (2020) dengan temuan bahwa karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi, memiliki empat faktor diantaranya lingkungan kerja serta adanya pengembangan kompetensi berupa pelatihan.

Terdapat berbagai faktor lain yang juga berpengaruh terhadap tingkat loyalitas seorang karyawan yakni seperti *work life balance*, lingkungan kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh organisasi. *Work life balance* yang sehat dikaitkan kepada loyalitas karyawan yang lebih besar. Karyawan dengan kemampuan pengelolaan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara efektif juga cenderung lebih setia berkomitmen kepada pemberi kerja mereka (Dangaiso *et al.*, 2024). *Work life balance* membantu mengurangi stres, dimana dapat mencegah karyawan menjadi tidak setia karena tekanan dalam mengelola pekerjaan dan tugas pribadi (Dey, 2023).

Bentuk kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, tetap berkomitmen juga pada keluarganya, dan bertanggung jawab pada hal lainnya dijelaskan sebagai arti *work life balance* (Qodrizana & Musadieg, 2018). *Work life balance* di sebuah organisasi dijelaskan juga dengan kondisi karyawan dengan efektif dapat adil dan seimbang antara kebutuhan kehidupan pribadinya dan kebutuhan pekerjaannya. Seseorang yang bisa menjalankan kehidupan dengan bahagia yaitu ketika terdapat *work life balance* yang baik, yang mana *work life balance* ini jadi faktor utama apabila ingin mencapai kualitas hidup yang baik bagi

seorang karyawan (Soomro *et al.*, 2018). Kualitas kerja hidup yang baik ini diwujudkan dari kebijakan organisasi yang menunjang karyawan untuk memiliki waktu dan energi yang cukup untuk bekerja, beristirahat, dan mengejar minat pribadi. *Work life balance* bisa diartikan juga sebagai tanda bahwa tidak adanya konflik antar pekerjaan dan hidup pribadi, dimana akhirnya akan menghasilkan keseimbangan antara kepuasan dan kebahagiaan (Ariawaty, 2019). Kebijakan organisasi juga bentuk praktik-praktiknya yang menghasilkan *work life balance* pastinya akan memberikan manfaat bagi karyawan dan juga bagi organisasi.

Loyalitas karyawan juga bisa ditingkatkan dengan lingkungan pekerjaan yang positif dan mendukung. Karyawan lebih cenderung bertahan dengan organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang positif dan juga kondusif (Zainal *et al.*, 2022). Fleksibilitas dalam pengaturan kerja seperti kerja jarak jauh dan jadwal yang fleksibel akan secara positif mempengaruhi loyalitas karyawan karena mengurangi stres dalam bekerja (Dangaiso *et al.*, 2024).

Lingkungan kerja dijelaskan dengan keadaan di tempat kerja yang dihadapi karyawan, yang menjadi salah satu komponen penting dalam mendukung tercapainya produktivitas karyawan (Wahyuningsih, 2018). Kepuasan dan produktivitas kerja berpengaruh dari semua yang ada di sekitar tempat kerja, salah satu bentuk lingkungan kerjanya yang menyediakan fasilitas memadai (Enny, 2019). Selain itu, bentuk dorongan dan dukungan pada karyawan dilihat dari sarana penunjangnya, seperti lingkungan kerja yang peduli, fokus pada keselamatan serta kenyamanan

hingga mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, aman juga kondusif (Siregar, 2024). Selain itu lingkungan kerja juga disimpulkan sebagai seluruh elemen fisik dan non fisik yang berada di lingkup karyawan juga berpengaruh terhadap dirinya ketika menjalankan suatu pekerjaannya. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif serta kondusif, serta sejalan dalam mendukung pencapaian tujuan sebuah organisasi. Karena lingkungan kerja menjadi bagian dari faktor pendukungnya.

Kesuksesan yang diperoleh sebuah organisasi dalam usaha mencapai tujuan juga tergantung dari komitmen organisasi yang dimiliki (Keltu, 2024). Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap tempatnya bekerja (Silaen *et al.*, 2021). Komitmen organisasi terlihat dari karyawan yang berkomitmen penuh dalam melayani perusahaan dan memutuskan untuk tetap berkontribusi di dalamnya (Risma *et al.*, 2018). Komitmen organisasi juga merupakan keputusan seseorang untuk terus berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi, berkontribusi dengan lebih, serta bekerja sampai di luar keinginan sebuah organisasi (Liu & Huang, 2019). Selain itu, komitmen organisasi mencakup juga loyalitas dan niat untuk memberikan yang terbaik sesuai kemampuan individu untuk tempat mereka bekerja (Hadi & Tentama, 2020). Karyawan yang punya sikap komitmen tinggi juga akan menghasilkan sikap positif dan berusaha sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi (Loan, 2020). Komitmen organisasi sangat penting untuk mencapai kinerja optimal.

Komitmen organisasi dapat menjadi alat untuk memediasi relasi dari *work life balance* dengan loyalitas karyawan. Dimana ketika karyawan merasa berkomitmen

pada organisasi mereka, maka meningkatkan *output* positif dari *work life balance* bagi loyalitas (Capnary *et al.*, 2018). Kepuasan kerja menjadi hasil yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan lingkungan kerja yang positif, akan semakin memperkuat komitmen organisasi, yang mengarah pada loyalitas karyawan yang lebih tinggi (Dangaiso *et al.*, 2024; Rathi & Kumar, 2023).

Sektor pelayanan kesehatan dengan karakter yang baik juga sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan kesehatan maupun kesejahteraan masyarakat secara komprehensif. Dalam konteks ini, setiap individu harus memiliki akses yang adil terhadap pelayanan kesehatan berkualitas tinggi yang melakukan tindakan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif dengan harga terjangkau (Yustina & Yohanes, 2020). Sektor pelayanan kesehatan seperti puskesmas harus fokus pada efektivitas dan efisiensi dalam memberikan layanan. Efektivitas yaitu mengukur sejauh mana pelayanan kesehatan berhasil menyumbangkan *output* yang dibutuhkan, seperti pada upaya *recovery*, penyembuhan, maupun pengendalian penyakit dan lainnya. Berikutnya, efisiensi cenderung menilai pemanfaatan sumber daya, seperti tenaga kerja, sarana prasarana, maupun kebutuhan biaya, agar dapat digunakan secara optimal untuk mencapai hasil tersebut. Sedangkan pelayanan bersifat efektif dan efisien akan meningkatkan kualitas layanan jika memiliki standar profesi serta memenuhi kebutuhan pasien (Mangindara *et al.*, 2022). Adapun salah satu sektor pelayanan kesehatan yang ada merupakan puskesmas.

Puskesmas, singkatan dari Pusat Kesehatan Masyarakat, ditugaskan sebagai fasilitas kesehatan dengan tersedianya berbagai pelayanan kesehatan dasar untuk masyarakat. Biasanya, Puskesmas terletak pada tingkat kecamatan, dengan tujuan untuk menjangkau dan melayani masyarakat di sekitarnya. Puskesmas Sungai Aur sendiri merupakan salah satu fasilitas kesehatan di Kabupaten Pasaman Barat yang menyediakan layanan seperti pemeriksaan kesehatan, rujukan, dan surat kesehatan. Puskesmas Sungai Aur dilengkapi dengan fasilitas dan pelayanan yang memadai, serta tenaga kesehatan yang profesional, termasuk perawat dan dokter, serta peralatan dan obat-obatan yang diperlukan. Sekarang ini, Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik, yang mana di dukung dari kompetensi dan kemampuan yang memadai yang dimiliki sumber daya manusia setiap puskesmas.

Penulis melakukan survey pendahuluan dengan wawancara terhadap 5 (lima) orang tenaga kesehatan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat. Berikut hasil ringkasan wawancara dengan 5 (lima) orang narasumber:

Tabel 1 Ringkasan Hasil Wawancara

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden
A.	<i>Work Life Balance</i>	
1.	Apakah pekerjaan anda saat ini mengganggu kehidupan pribadi anda?	<p>Responden 1: Tidak, karena saya memiliki manajemen waktu yang baik sehingga pekerjaan yang saya lakukan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.</p> <p>Responden 2: Iya, karena terkadang memang sulit untuk menyeimbangkan keduanya, terutama ketika adanya beban kerja yang tinggi atau disaat harus lembur.</p> <p>Responden 3: Kadang, saya merasa terganggu</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden
		<p>dan memiliki waktu pribadi yang sedikit karena pekerjaan, namun kepuasan saat membantu orang/pasien jauh lebih besar.</p> <p>Responden 4: Tidak, karena pekerjaan saya adalah membantu Masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik, jadi sedikit gangguan pada kehidupan pribadi saya tidak terlalu menjadi masalah.</p> <p>Responden 5: Terkadang ada masanya saya merasa terganggu, untungnya aturan yang ada lumayan fleksibilitas, jadi saya bisa saja mengatur waktu agar lebih seimbang.</p>
2.	Apakah kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan anda?	<p>Responden 1: Kadang, tapi saya berusaha untuk memisahkan keduanya dan tidak membawa masalah pribadi ke tempat kerja.</p> <p>Responden 2: Masalah pribadi tidak terlalu mempengaruhi saya dalam bekerja. Saya cukup bisa mengendalikan diri dan emosi, sehingga saya tetap dapat bekerja dengan baik.</p> <p>Responden 3: Sebagai tenaga kesehatan, saya harus menjadi pribadi yang profesional karena prioritas utama saya memberikan pelayanan terbaik untuk pasien. Walaupun kadang saya memiliki masalah keluarga atau pribadi, saya tetap menjalankan pekerjaan dengan maksimal.</p> <p>Responden 4: Terkadang, karena saya sebagai seorang ibu juga. Jadi, seringkali fokus saya terbagi antara keluarga dan pekerjaan. Namun, saya tetap berusaha dan belajar untuk mengatur waktu agar keduanya berjalan seimbang.</p> <p>Responden 5: Iya, kadang masalah pribadi mengganggu pekerjaan. Tapi, puskesmas sangat pengertian dan memberikan kesempatan untuk istirahat sejenak jika ada masalah yang mengganggu fokus kerja.</p>
B.	Lingkungan Kerja	
1.	Apakah lingkungan kerja bebas dari kebisingan dan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja?	<p>Responden 1: Iya, karena letak puskesmas juga bukan di tengah kota yang ramai dengan kebisingan. Jadi tidak ada kebisingan serius yang dapat mengganggu konsentrasi saya.</p> <p>Responden 2: Lingkungan kerja di puskesmas ini</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden
		<p>cukup tenang. Meskipun terkadang ada suara pasien atau pengunjung, namun secara keseluruhan tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat saya bekerja.</p> <p>Responden 3: Sebenarnya lingkungan kerja sudah cukup kondusif. Namun, akan lebih baik jika ada pembatas ruangan yang lebih baik untuk mengurangi kebisingan di dalam ruangan pemeriksaan.</p> <p>Responden 4: Iya, karena saya rasa tidak banyaknya suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi saya saat bekerja atau melayani pasien.</p> <p>Responden 5: Bagi saya lingkungan di puskesmas cukup baik dan jarang adanya kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.</p>
2.	Apakah komunikasi antar karyawan dalam pekerjaan terjalin dengan baik?	<p>Responden 1: Iya, bagi saya komunikasi antar kami baik. Kami sering berdiskusi untuk menyelesaikan masalah pasien atau sekedar memastikan pelayanan berjalan dengan lancar.</p> <p>Responden 2: Komunikasi kami sangat baik, karena kami juga sering mengadakan pertemuan di luar jam kerja sehingga komunikasi terjalin dengan baik dan akrab.</p> <p>Responden 3: Menurut saya, komunikasi yang baik antar karyawan ini sangat berpengaruh pada kepuasan pasien dan antar karyawan disini juga saling berkomunikasi dengan baik.</p> <p>Responden 4: Cukup baik, tapi kadang ada kendala karena latar belakang pendidikan yang berbeda yang menjadi penghalang dalam memahami satu sama lain.</p> <p>Responden 5: Cukup baik. Namun, dengan pengalaman kerja yang berbeda membuat beberapa perselisihan atau perbedaan pendapat kecil antar karyawan.</p>
C.	Loyalitas Karyawan	
1.	Apakah anda merasa senang menghabiskan karir kerja dalam puskesmas ini?	Responden 1: Iya, saya merasa senang dan puas karena dapat membantu masyarakat secara langsung, selain itu disini saya juga memiliki

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden
		<p>rekan-rekan kerja yang suportif dan membuat saya betah.</p> <p>Responden 2: Iya, saya senang dan akan terus berkarir di puskesmas ini karena tempat inilah yang cocok untuk saya bekerja.</p> <p>Responden 3: Saya merasa senang menghabiskan karir disini dan menjadi bagian dari tim yang berdedikasi tinggi untuk meningkatkan kesehatan masyarakat.</p> <p>Responden 4: Terkadang saya merasa beban kerja yang ada membuat saya ragu untuk terus berkarir disini, akan tetapi saya akan berusaha terus untuk berdedikasi memberikan yang terbaik kepada pasien.</p> <p>Responden 5: Saya percaya bahwa sekarang adalah tempat kerja yang pas bagi saya untuk tumbuh dan berkontribusi dan mengembangkan karir secara profesional.</p>
2.	Apakah anda dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan anda dengan baik?	<p>Responden 1: Iya, tentu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan keterampilan yang saya punya dalam menangani pasien.</p> <p>Responden 2: Saya selalu menyelesaikan tugas saya karena saya berkomitmen untuk bekerja secara tulus sehingga pekerjaan selalu berjalan dengan lancar.</p> <p>Responden 3: Tentu, namun kadang saya mendapatkan beban kerja yang berlebih karena harus membantu mengerjakan dan menggantikan pekerjaan teman yang tidak hadir.</p> <p>Responden 4: Iya, dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kesehatan, ada kalanya saya menghadapi tantangan. Namun, saya berupaya untuk mengatasinya dengan dukungan rekan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.</p> <p>Responden 5: Saya terus memastikan setiap pekerjaan saya agar selesai tepat waktu serta sesuai dengan standar yang ada.</p>
D. Komitmen Organisasi		
1.	Apakah anda merasa	Responden 1: Iya, saya juga bangga karena bisa

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden
	menjadi bagian dari puskesmas ini?	<p>berkontribusi dan menjadi bagian dari puskesmas ini untuk melayani kesehatan masyarakat di wilayah ini.</p> <p>Responden 2: Iya, saya merasa sangat terhubung dengan teman kerja disini, kami juga saling mendukung antara satu sama lainnya. Dengan kekeluargaan itu saya merasa nyaman dan menjadi bagian dari puskesmas ini.</p> <p>Responden 3: Tentu, saya merasa menjadi bagian penting dari puskesmas dan saya senang bisa berkontribusi Bersama tim lainnya.</p> <p>Responden 4: Iya, dan saya harap kedepannya puskesmas ini menjadi wadah kerja yang lebih baik bagi semua tenaga kesehatan yang ada.</p> <p>Responden 5: Tentu, puskesmas sudah seperti rumah kedua bagi saya karena saya merasa nyaman dan terhubung dengan rekan kerja yang kompak.</p>
2.	Apakah anda merasa rugi apabila meninggalkan tempat kerja ini?	<p>Responden 1: Iya, karena saya sudah nyaman dengan rekan kerja dan lingkungan puskesmas ini. Dan belum tentu tempat kerja baru saya nanti akan membuat saya nyaman seperti disini.</p> <p>Responden 2: Saya sangat menghargai pengalaman dan rekan kerja yang saya temui disini. Namun, apabila ada peluang kerja untuk meningkatkan kualitas hidup saya dan keluarga, mungkin saya tidak akan ragu mengembalikannya.</p> <p>Responden 3: Saya merasa sudah menjadi keluarga dari puskesmas ini, dan akan berat bagi saya untuk meninggalkannya.</p> <p>Responden 4: Kontribusi saya masih sangat diperlukan disini, tapi apabila kedepannya ada kebijakan atau program yang tidak sejalan dengan nilai saya, saya akan memikirkan untuk memilih tempat kerja lain.</p> <p>Responden 5: Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini belum terpikirkan sebelumnya, karena saya masih harus terus berkontribusi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.</p>

Sumber: hasil wawancara lapangan, (2024)

Dari hasil wawancara pra-survey pada tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat loyalitas karyawannya masih tergolong cukup baik. Tenaga kesehatan dalam Puskesmas sudah seharusnya memiliki loyalitas yang tinggi karena merekalah yang melayani langsung para pasien, melayani pasien harus dengan baik dan benar. Maka, diperlukannya para tenaga kesehatan yang berdedikasi tinggi terhadap jasa pelayanan. Untuk mendapatkan loyalitas karyawan, organisasi harus memberikan fasilitas serta kebijakan yang dapat menunjang kinerja karyawan. Tercermin dari bagaimana tingkat *work life balance* dan lingkungan kerja yang terdapat di Puskesmas tersebut. Komitmen organisasi juga sangat penting diperhatikan karena berpengaruh antar satu dengan variabel lainnya.

Tabel 2 Rata-rata Keterlambatan dalam Menit Karyawan Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat Periode Juli-Desember 2024

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Karyawan	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des
1.	PNS	53	483	639	620	650	632	869
2.	P3K	13	298	505	453	470	523	535
3.	THL	69	492	502	614	628	650	689
4.	BLUD	4	317	390	515	495	520	730
Total keseluruhan		139	1590	2036	2202	2243	2325	2823

Sumber: Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, 2024

Puskesmas ini beroperasi pada jam masuk yaitu pukul 07.30 dan jam pulang pada pukul 14.00. Jam operasional yang ditetapkan ini bertujuan agar tenaga kesehatan bisa memberikan pelayanan yang optimal. Puskesmas Sungai Aur menerapkan sistem absensi dengan perhitungan skala menit, dengan tujuan agar data lebih rinci dan mudah teridentifikasi. Selain itu, agar setiap menit keterlambatan dapat

terdokumentasi dengan akurat dan transparan. Namun, bentuk keterlambatan yang dilakukan karyawan akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Terlihat dari tabel 2 yang menggambarkan tingginya angka keterlambatan dalam hitungan menit. Berdasarkan data keterlambatan karyawan pada periode Juli hingga Desember, terlihat adanya masalah kedisiplinan yang cukup serius di mana total rata-rata keterlambatan pada seluruh kategori status kepegawaian memperlihatkan kenaikan yang signifikan pada setiap bulannya. Dengan jumlah karyawan sebanyak 139 orang mencatatkan angka keterlambatan 1.590 menit pada bulan Juli hingga terus mengalami kenaikan di angka 2.823 menit pada bulan Desember. Tingginya angka keterlambatan ini dapat mengindikasikan bahwasanya terdapat masalah *work life balance* dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, dimana tercermin dari ketidakmampuan karyawan untuk mengelola waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. PNS sebagai kelompok terbesar kedua dengan 53 karyawan justru menunjukkan rata-rata keterlambatan tertinggi mencapai 869 menit pada bulan Desember, sementara kelompok THL dengan 69 karyawan juga menunjukkan tren keterlambatan yang konsisten tinggi berkisar antara 492-689 menit. Kondisi ini dapat menjadi indikator rendahnya komitmen organisasi, karyawan dengan komitmen afektif dan normatif yang rendah memiliki frekuensi ketidakhadiran dengan kecenderungan lebih tinggi (Čikeš *et al.*, 2024), dengan menandakan kurangnya keterikatan emosional dan kewajiban terhadap organisasi

(Cherif, 2020). Yang pada akhirnya berpotensi mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

Tabel 3 Rata-rata Pulang Cepat dalam Menit Karyawan Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat Periode Juli-Desember 2024

No.	Status Kepegawaian	Jumlah Karyawan	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des
1.	PNS	53	550	570	588	680	610	762
2.	P3K	13	521	682	817	780	730	832
3.	THL	69	357	511	509	550	665	553
4.	BLUD	4	890	1010	940	890	958	965
Total keseluruhan		139	2318	2773	2854	2900	2963	3112

Sumber: Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, 2024

Dari data pulang cepat karyawan yang ditunjukkan pada tabel 3 di atas, menunjukkan pola yang juga sangat mengkhawatirkan, di mana seluruh kategori kepegawaian mencatatkan durasi pulang lebih awal yang signifikan tinggi. Sama halnya dengan absensi keterlambatan, absensi jam pulang juga dicatatkan dalam skala menit. Pada tabel tersebut menggambarkan kondisi kedisiplinan yang buruk. Terlihat dari angka yang merupakan total untuk semua status kepegawaian dalam setiap bulannya yaitu mengalami kenaikan yang signifikan dari 2.318 menit pada bulan Juli dan terus naik pada angka 3.112 menit di bulan Desember. Fenomena ini dapat mengindikasikan adanya ketidakseimbangan *work life balance* yang tercermin dari kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Selain itu tingginya angka pulang cepat ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang membuat karyawan kurang nyaman berada di tempat kerja hingga jam kerja selesai. Situasi ini berpotensi

mencerminkan rendahnya komitmen organisasi yang dapat berdampak buruk pada loyalitas karyawan, mengingat perilaku pulang cepat merupakan salah satu indikator ketidakpatuhan terhadap aturan organisasi.

Tabel 4 Daftar Top 10 Karyawan Absensi Cuti Tanpa Keterangan dan Absensi Tanpa Keterangan Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat Periode Juli-Desember 2024

No.	Keterangan	Juli		Agustus		September		Oktober		November		Desember		Total
		Cuti	TK	Cuti	TK	Cuti	TK	Cuti	TK	Cuti	TK	Cuti	TK	
1.	Karyawan 1	0	19	0	22	0	22	0	22	0	0	0	22	107
2.	Karyawan 2	11	0	13	0	4	0	9	0	6	0	4	3	50
3.	Karyawan 3	2	0	2	0	6	0	6	0	0	0	0	0	16
4.	Karyawan 4	0	0	0	0	7	0	3	0	0	0	0	5	15
5.	Karyawan 5	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	14
6.	Karyawan 6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	13
7.	Karyawan 7	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
8.	Karyawan 8	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	10	0	12
9.	Karyawan 9	0	0	3	0	0	1	0	0	4	0	2	0	10
10.	Karyawan 10	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	7

Sumber: Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat, 2024

Tantangan *work life balance* ini berdampak pada tenaga kesehatan dalam menyeimbangkan beban kerja dengan kehidupan pribadi. Kelelahan fisik dan mental sering terjadi akibat jam kerja yang panjang, tekanan emosional, dan tanggung jawab besar terhadap pasien. Berdasarkan tabel 4 tersebut bisa dilihat masih terdapat karyawan dengan komitmen yang rendah terhadap tempat kerjanya, dengan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas menandakan rendahnya tingkat komitmen dan kepatuhan karyawan. Ketidakhadiran personel atau karyawan yang cukup tinggi akan mengakibatkan beban tambahan bagi karyawan yang hadir, karena harus mengambil alih tugas rekan yang tidak masuk, hal ini akan berdampak pada peningkatan risiko

kelelahan serta mengganggu kehidupan pribadinya yang dapat berpengaruh buruk terhadap *work life balance* karyawan pada Puskesmas Sungai Aur.

Fenomena terkait komitmen organisasi yang dihadapi meliputi beban kerja berlebihan, masalah kolaborasi tim, ketidakjelasan kebijakan dan prosedur, serta kesulitan memenuhi kebutuhan individu dapat mempengaruhi komitmen ini (Brown *et al.*, 2019; Victor *et al.*, 2023). Hal ini tercermin dari tingginya angka keterlambatan dan pulang cepat di semua status kepegawaian. Situasi ini berpotensi mempengaruhi produktivitas dan yang terpenting pada loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Pentingnya komitmen yang dimiliki oleh tenaga kesehatan ini merupakan hal yang sangat krusial karena bergerak di bidang pelayanan kesehatan.

Dari paparan data dan argumen tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan riset penelitian **"Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan isi latar belakang, dirumuskan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat?

2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dan loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari paparan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
3. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
6. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dan loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.
7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari temuan penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Manfaat untuk akademisi, penelitian diharapkan bisa memberi manfaat sebagai pengetahuan dan penambahan wawasan mengenai ilmu Manajemen, terkhususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan

komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat untuk praktisi, penelitian diharapkan memberikan manfaat dan rekomendasi yang bisa dijadikan panduan bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas operasional dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, khususnya dalam hal loyalitas karyawan.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini terdapat batasan pada masalah yang akan diteliti agar lebih memusatkan perhatian kepada masalah yang akan diteliti. Penulis membatasi pada pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada Puskesmas Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat.

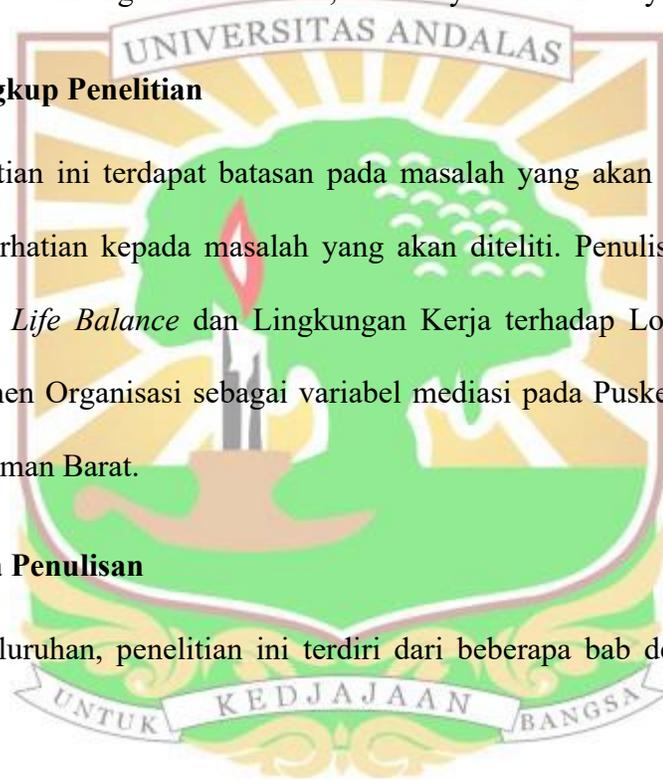
1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR



Bab ini menyajikan landasan teori yang diambil dari berbagai sumber sebagai acuan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan mengenai metode yang diterapkan, terdiri dari desain penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berfokus pada hasil analisis data dan pembahasan dari data yang diperoleh. Hasil analisis diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyajikan rangkuman penting dari penelitian berupa kesimpulan, saran, batasan, implikasi penelitian, dan rekomendasi terhadap penelitian selanjutnya.

