

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dengan ditandai oleh perkembangan dan kemajuan teknologi yang sangat pesat, perusahaan, lembaga, dan organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif karena merupakan komponen yang sangat penting. Budiasa, (2021) sumber daya manusia memegang peran dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang dimilikinya. Menurut Mudayat *et al.*, (2022) menggambarkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, mencakup semua individu yang melakukan aktivitas. SDM sangat penting bagi organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fauzan, (2023) dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, maka pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang efektif untuk menghadapi tantangan termasuk ketertinggalan pegawai, tantangan turnover, dapat menjaga dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif, pengembangan sumber daya manusia merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Arpan, (2024) MSDM merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memusatkan perhatiannya pada

manajemen yang efektif dari sumber daya manusia, memastikan kualitas pegawai dan kesejahteraan psikologis sangat penting untuk keberhasilan organisasi, suasana kerja yang harmonis, nyaman berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan pegawai, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan bahwa tenaga kerja merasa puas dengan pekerjaannya.

Salah satu tantangan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu menjaga loyalitas pegawai untuk menjaga loyalitas pegawai yang baik dan mengembangkan loyalitas pegawai menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan. Suryani *et al.*, (2020) mendefinisikan loyalitas pegawai tidak hanya sebagai kehadiran fisik atau masa kerja, tetapi lebih mendalam sebagai kesetiaan psikologis dan emosional yang tercermin melalui dedikasi, fokus, dan keterlibatan yang tulus. Loyalitas sangat penting bagi kesuksesan organisasi semakin kuat rasa kesetiaan pegawai, semakin efektif perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang ditetapkan oleh kepemimpinannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas Pegawai salah satunya dipengaruhi oleh *Work life balance*. Menurut Schermerhon dalam Widiastuti *et al.*, (2023) *Work Life Balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen bekeluarga menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan di luar dan di dalam pekerjaannya. Loyalitas kerja pegawai dipengaruhi oleh *Work Life Balance* untuk dapat menjaga keinginan pegawai dalam rangka mencapai target dan

tujuan perusahaan, yang seharusnya seorang pegawai harus mampu menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum bekerja, sehingga ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan juga keluarga.

Berdasarkan Penelitian Widiastuti & Baihaki (2023) menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Meskipun dalam situasi yang penuh tekanan pegawai yang merasakan dukungan dari perusahaan untuk mencapai keseimbangan ini lebih cenderung untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Berbeda dengan penelitian lain oleh Aminah & Dewi Saiful, (2024) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak ada dampak signifikan pada Loyalitas pegawai menyarankan bahwa pengaruh *Work Life Balance* mungkin bervariasi tergantung pada konteks organisasi yang berbeda. Namun, studi tersebut mencatat bahwa ketika pegawai mengelola waktu mereka dengan efektif, mereka dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka dengan efisien, sehingga memperkuat rasa loyalitas mereka terhadap pekerjaan seiring berjalannya waktu.

Faktor lainnya yaitu Beban kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas pegawai, Menurut Alam *et al.*, 2020) Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja merupakan hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan dan salah satu target yang harus dicapai karyawan,

beban kerja juga termasuk kontribusi yang harus dilakukan untuk perusahaan. Ketika keterampilan dan kemampuan pekerja melebihi persyaratan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan perasaan bosan atau ketidakpedulian. Namun, sebaliknya jika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu, hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berlebihan, keduanya dapat merusak loyalitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Penelitian tentang hubungan antara beban kerja dan loyalitas pegawai menghasilkan hasil yang bertentangan. Penelitian oleh Alam *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Berbeda dengan penelitian dari Ramadhani *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap loyalitas pegawai di sana.

Kerjasama tim merupakan faktor kunci lain yang dapat membentuk loyalitas pegawai. Mulyana *et al.*, (2023) mendefinisikan kerjasama tim sebagai upaya terkoordinasi yang dilakukan oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi, bertujuan untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi tidak hanya antar tim tetapi juga antar departemen. Kerjasama tim ini biasanya menggabungkan anggota dengan keahlian yang beragam, memanfaatkan keragaman ini sebagai keunggulan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, Ibrahim *et al.*, (2021) mendefinisikan kerjasama tim sebagai sistem kerja terstruktur yang terdiri dari individu-individu dengan kompetensi yang saling melengkapi dan tujuan yang jelas dan terdefinisi dengan baik. Sistem ini diperkuat oleh kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang

terbuka, yang pada akhirnya menghasilkan hasil kinerja yang melebihi apa yang dapat dicapai oleh individu yang bekerja sendiri.

Penelitian tentang kerjasama tim terhadap loyalitas pegawai menghasilkan hasil yang beragam. Studi yang dilakukan oleh Ibnu Hidayat & Andi Heru Susanto, (2022) menemukan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Kholifah Adilah, Dedy Siska Pramono, (2024) menyimpulkan bahwa kerjasama tim tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas pegawai.

Pada penelitian ini mengambil objek pada KPU Kabupaten Ponorogo merupakan badan atau lembaga yang menyelenggarakan pemilihan umum. Berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 401, Kelurahan Keniten, Kecamatan Ponorogo, Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil observasi penelitian terdapat fenomena masalah pada saat tahapan pemilu dan pilkada serentak. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh faktor kesulitan mencapai *work life balance*, pada saat memasuki tahapan pemilu dan pilkada serentak waktu untuk keluarga sangat sedikit karena banyak pegawai melaksanakan tugas keluar kota, meningkatnya beban kerja pada tahapan pemilu dan pilkada dengan banyaknya kegiatan yang bersamaan sehingga menyebabkan tumpang tindih peran pada kegiatan yang berbeda, membuat kerjasama tim kewalahan karena 1 pegawai bisa masuk 2 sampai 3 tim pada beberapa kegiatan dan terjadi 1 atau 2 kegiatan terdesak yang melampaui kapasitas tim untuk mengendalikan kerjasama tim sehingga mempengaruhi tingkat kenyamanan dan loyalitas pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

Research gap pada beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan yang tidak konsisten mengenai *Work life balance*, beban kerja dan Kerjasama tim terhadap loyalitas pegawai. Beberapa studi, termasuk yang dilakukan oleh Marhalinda & Supiandini, (2022), Rahmadhani & Mahmud, (2023), Mulyadin & Jaenab, (2024), Widiastuti & Baihaki, (2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Namun, Anggun *et al.*, (2024) menyajikan bukti yang bertentangan, menemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara *Work Life Balance* dan loyalitas. Demikian pula, Toni & Marta, (2021), Hartono, (2023), menyimpulkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi loyalitas pegawai. Rahmadhani & Mahmud, (2023) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Mengenai kerjasama tim, Hidayat & Susanto, (2022), oleh Anggun *et al.*, (2024) dan Mulyana *et al.*, (2023) semuanya mengidentifikasi kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan dengan loyalitas. Namun, Kholifah & Dedy, (2024) menjelaskan tidak adanya pengaruh signifikan kerja tim terhadap loyalitas pegawai, semakin menyoroti ketidakkonsistenan dalam temuan empiris. Pentingnya penelitian ini ditinjau kembali karena hasil yang bertentangan ini menyatakan bahwa efek variabel-variabel pada penelitian terdahulu mayoritas dilakukan pada konteks organisasi, perusahaan swasta, serta layanan kesehatan seperti rumah sakit, yang memiliki pola kerja lebih stabil. Sementara itu, KPU Kabupaten Ponorogo memiliki dinamika Adhoc dan musiman yang jauh lebih ekstrem, sehingga membenarkan kebutuhan akan penelitian lebih lanjut dan memerlukan pembuktian apakah variabel-variabel

tersebut masih relevan serta variabel mana yang paling relevan untuk diterapkan dalam mempertahankan loyalitas pegawai di lembaga penyelenggara pemilu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana *Work Life Balance*, beban kerja, dan kerja sama tim mempengaruhi loyalitas pegawai di KPU Kabupaten Ponorogo. Hasil temuan pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang dapat diterapkan untuk memperkuat loyalitas pegawai di dalam institusi tersebut, serta meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan loyalitas pegawai KPU Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memilih judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo”**.\\

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas, rumusan masalah penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo?

4. Apakah *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo
- b. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo
- d. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Loyalitas Pegawai KPU Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat

a. Bagi Peneliti

Studi ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman teoretis dan wawasan praktis para peneliti, serta berfungsi sebagai platform untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan. Studi ini juga memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika dunia nyata terkait bagaimana *Work Life Balance*, beban

kerja, dan kerja tim memengaruhi loyalitas pegawai dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan kontribusi kepada mahasiswa untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai *work life balance*, beban kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas pegawai yang dapat dijadikan referensi penelitian akademik yang bermanfaat bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

c. Bagi Perusahaan / Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bermanfaat mengenai pengaruh *work life balance*, beban kerja, dan kerjasama tim terhadap loyalitas pegawai, dan mampu memberikan rekomendasi serta bahan evaluasi bagi manajemen KPU Kabupaten Ponorogo dalam pengambilan kebijakan, perencanaan strategis yang berkaitan dengan upaya meningkatkan loyalitas pegawai.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian mengenai *work life balance*, beban kerja dan kerjasama tim terhadap loyalitas pegawai dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam perkembangan penelitian sumber daya manusia selanjutnya.