

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur yang paling penting dan menentukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan, karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur penyelenggaraan tugas-tugas guna pencapaian tujuan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagai unsur aparatur negara yang memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat serta pemersatu bangsa.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Indonesia yang mempunyai syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan negara, digaji berdasarkan dengan undang-undang yang berlaku, disamping itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga berkedudukan sebagai aparatur sipil negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintahan dan pembangunan. Tugas menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai pelaksana kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan atau atasan dalam instansi pemerintah serta memiliki tugas untuk melayani segala kepentingan umum dalam merealisasikan penyelenggaraan

tugas pemerintah dan melaksanakan pembangunan nasional sesuai dengan kualitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri.

Dalam hal ini tentunya yang menjadi pelaku utama adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk (Warisno, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran atau tugas penting guna keberlangsungan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas yang baik akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik juga. Sumber Daya Manusia menjadi titik sentral pada setiap pelaksanaan strategi dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi dimana Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pelaksana dari strategi organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri memiliki peran penting guna dalam keberlangsungan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kualitas yang baik tentu akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik juga. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia disebuah perusahaan atau instansi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang dituntut terus meningkat. Apabila kinerja pegawai baik, biasanya akan memberikan kinerja organisasi juga baik, artinya kinerja pegawai yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi (Ningsih et al., 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020). Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan potensi dirinya yang sejalan

dengan kontribusinya kepada perusahaan, antara lain termasuk sikap kooperatif, kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran dalam pekerjaan. Penilaian kinerja harus mempertimbangkan segala aspek dan harus dilakukan secara adil serta tidak memihak siapapun dengan menggambarkan kinerjanya secara aktual dan akurat. (Harahap & Tirtayasa, 2020). Berikut ini merupakan data pencapaian kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang Tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1 Laporan Data Pencapaian Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang Tahun 2018-2022 (Dalam Rupiah)

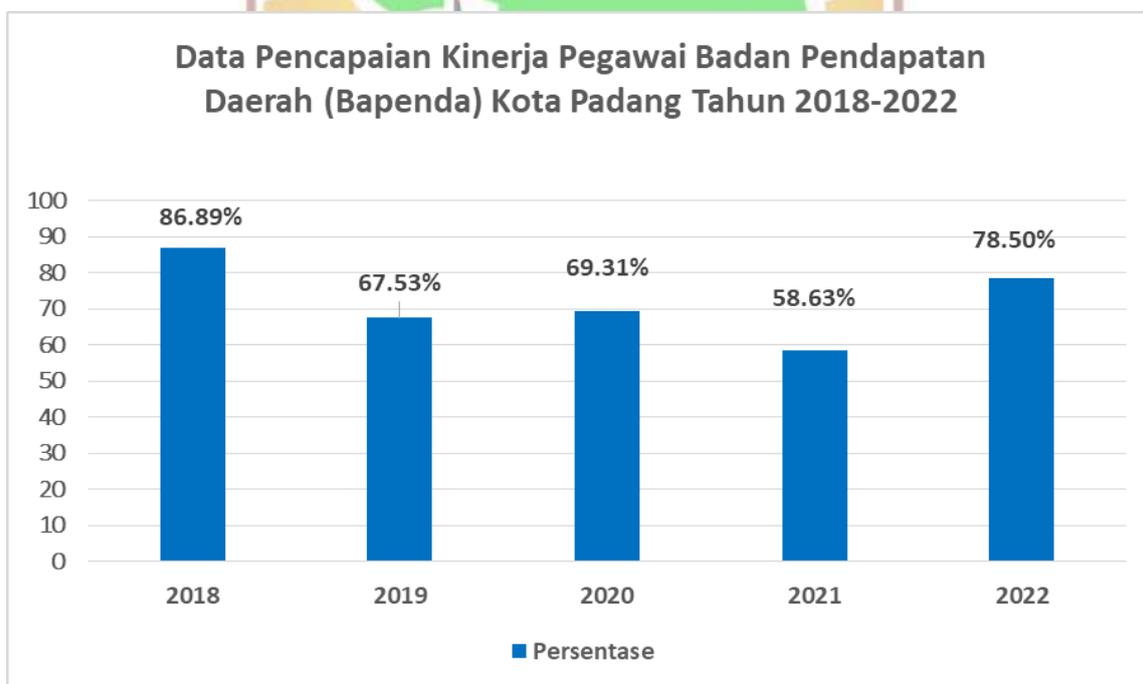
No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase %
1	2018	406.428.567.520,00	353.129.215.689,35	86,89%
2	2019	580.835.239.045,00	392.232.764.453,00	67,53%
3	2020	500.265.440.735,85	346.732.193.574,00	69,31%
4	2021	645.676.276.598,00	378.572.299.017,00	58,63%
5	2022	561.385.936.163,00	440.714.095.469,00	78,50%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1 data pencapaian kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang Tahun 2018-2022 dapat dilihat bahwa realisasi dalam lima tahun terakhir mencapai target, sehingga perencanaan dan proses tidak berjalan sesuai pada tujuan awal. Pada target pencapaian setiap tahun mulai dari tahun 2018, 2019, 2020, 2021 dan 2022 belum ada yang mencapai target sehingga tidak dapat dijalankan dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2018 realisasi pencapaian sebesar 86,89% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 67,53%. Pada tahun 2020 mengalami

sedikit kenaikan yaitu sebesar 69,31% disebabkan karena terjadinya covid 19 yang menyebabkan segala kegiatan menjadi terhambat dan tidak berjalan secara optimal dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 58,63% terakhir pada tahun 2022 mengalami kenaikan lagi sebesar 78,50% hal ini disebabkan karena pada tahun tersebut aktifitas sudah mulai dilakukan secara normal dan PSBB sudah dihapuskan.

Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik tentunya berdampak pada penurunan kinerja sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja instansi. Oleh karena itu, kinerja dari Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang belum berjalan secara optimal. Untuk lebih jelasnya, berikut ini persentase data pencapaian kinerja pegawai Bapenda Kota Padang selama lima tahun terakhir (2018-2022) dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Persentase pencapaian Kinerja Pegawai Bapenda Tahun 2018-2022
Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir pencapaian kinerja pegawai di Bapenda Kota Padang mengalami turun naik. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya target kerja Bapenda yang belum mencapai target, hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Menurut Robbins (2016) kinerja yang baik tentunya akan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi seseorang dan terjadinya penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Kinerja pegawai merupakan isu penting dalam organisasi, karena berkaitan dengan stabilitas organisasi. Jika kualitas sumber daya manusia baik maka kinerja suatu organisasi juga akan berjalan dengan baik, sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia tidak baik maka organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni Locus of Control. Menurut Pulungan & Rivai (2021) menyatakan bahwa Locus of Control adalah tindakan dalam diri seseorang dalam mengendalikan dirinya berkaitan dengan suatu keberhasilan atau kegagalan. Locus of Control sangat erat kaitannya dengan cara kerja seseorang terhadap citra dirinya, ketika seseorang dapat mengendalikan dirinya dengan baik, dapat menyadari kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya, maka seseorang tersebut dapat memilih cara kerja yang lebih baik, lebih terencana dan sistematis dalam bekerja (Hukom, 2021).

Robbins & Judge (2018) membagi *Locus of Control* menjadi dua, yaitu: *Locus of Control Internal* dan *Locus of Control Eksternal*. Ary & Sriathi (2019) menyatakan bahwa mereka yang cenderung memiliki Locus of Control eksternal akan merasa bahwa

setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada di luar kendalinya, misalnya karena kebetulan, takdir atau keberuntungan dan bagi orang yang dominan memiliki *Locus of Control Internal* akan merasa memiliki peranan atau peran dan kekuatan dalam segala hal yang terjadi dalam hidupnya.

Permasalahan yang dihadapi pegawai saat ini yaitu pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerjanya ditambah dengan tantangan kinerja yang dilakukan untuk meningkatkan kualitasnya setelah pandemi. Selain itu, dapat disebabkan oleh kecenderungan pegawai yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan internal *Locus of Control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap individu yang mempunyai internal *Locus of Control* dengan menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik daripada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Maka dari itu, perlu dilakukan peningkatan locus of control sehingga kinerja pegawai dapat dioptimalkan demi tercapainya tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Husin, Ika Maya Sari et al. (2023) menyebutkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Adanya *Locus of Control* yang baik pegawai dapat mengevaluasi serta bertanggung jawab terhadap yang telah dikerjakan demi meningkatkan kinerjanya secara optimal dari waktu ke waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Imas Masriah & Yoni (2020) juga menemukan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Semakin baik *Locus of Control* dalam melaksanakan pekerjaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Elana Fitriani et al. (2022) juga menemukan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa semakin tinggi *Locus of Control* seseorang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dibangun atau dipengaruhi oleh *Locus of Control* yang dimiliki setiap pegawai. Semakin tinggi *Locus of Control* yang dimiliki oleh pegawai, maka akan tercipta potensi yang luas bagi pegawai tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin bagus *Locus of Control* yang dimiliki oleh seorang pegawai maupun karyawan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja (Sunarto et al., 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Perceived Organizational Support* (persepsi dukungan organisasi) menurut Utami & Sudarma (2015) yaitu sebagai bentuk dukungan organisasi yang dirasakan, menjadi elemen yang paling penting dalam mempengaruhi keberhasilan pegawai. *Perceived Organizational Support* sendiri sebagai persepsi atau keyakinan individu terhadap dukungan yang mereka terima dari organisasi tempat mereka bekerja. Dengan hal ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi secara keseluruhan peduli, menghargai, dan mendukung mereka dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasional.

Persepsi individu terkait *Perceived Organizational Support* dari segi konsep psikologisnya menjelaskan bagaimana organisasi memperlakukan mereka. Hal ini didasarkan pada teori pertukaran sosial, yang mengemukakan bahwa karyawan

mengembangkan persepsi tentang dukungan yang mereka terima dari organisasi sebagai balasan atas kontribusi dan upaya mereka. Persepsi dukungan organisasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti atasan, rekan kerja, kebijakan dan praktik organisasi, komunikasi organisasi, kesempatan pengembangan karir, dan sebagainya. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung merasa lebih puas, berkomitmen, dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

Perceived Organizational Support memiliki dampak positif pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan merasakan dukungan organisasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Dalam rangka membangun dan mempertahankan POS yang positif, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi yang jelas dan terbuka, pengakuan atas kontribusi karyawan, keadilan dalam kebijakan dan perlakuan, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, *Perceived Organizational Support* menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif bagi karyawan.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Taha Shabbir et al. (2021) telah banyak mengkaji dari pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai, menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *Perceived Organizational Support* sangat penting untuk menjadi lebih baik kinerja karyawan di antara karyawan bank selama terjadinya COVID-19.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratna Sari et al. (2022) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rendy Zulfan Maulana Rasyid et al. (2020) juga menyatakan bahwa Perceived Organizational Support memberikan hubungan positif dan signifikan antara kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin positif pandangan karyawan akan dukungan yang diberikan perusahaan terhadapnya, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, dukungan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan merupakan faktor penting bagi dialogi cafe dalam merawat karyawan yang produktif.

Dengan demikian, tentu dengan adanya berbagai dukungan organisasi mampu berimplikasi positif bagi karyawan yang bekerja di semua tingkatan manajemen. Pada saat yang sama ketika dukungan ditambah dengan keadilan organisasi yang dimilikinya efek yang lebih kuat pada kinerja karyawan terutama ketika orang penasaran mencari dukungan yaitu situasi krisis.

Semua pegawai yang bekerja pada Bapenda K, dari variabel *Perceived Organizational Support* masih belum maksimal karena organisasi atau badan tersebut belum mampu menghargai kinerja yang diberikan oleh pegawai serta organisasi tersebut belum mampu memperhatikan berbagai keluhan dari pegawai Bapenda. Dengan demikian, kinerja pegawai menurun karena kurangnya dukungan organisasi yang dimiliki oleh pegawai akhirnya pegawai kurang semangat untuk bekerja.

Dari segi kompetensi, kurangnya pelaksanaan bimbingan teknis dan pelatihan yang dilaksanakan terhadap bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, sehingga membuat pengetahuan serta informasi PNS menjadi kurang dan tidak berkembang, sedangkan saat ini segala bentuk pekerjaan sudah mengalami perubahan yang sangat signifikan. Seperti segala bentuk pekerjaan yang sudah berbasis digital.

Sehingga, dengan kurangnya pelaksanaan bimbingan teknis dan pelatihan membuat pekerjaan menjadi lambat dan terhambat. Kemudian dari segi penempatan PNS masih kurang berdasarkan latar belakang pendidikan yang dikuasai. Sehingga membutuhkan pengenalan terlebih dahulu dalam suatu pekerjaan. Seperti pegawai yang memiliki latar belakang non keuangan dijadikan pengelola keuangan, mengakibatkan pola pekerjaan menjadi lambat.

Selain *Locus of Control* dan *Perceived Organizational Support*, *Work Life Balance* juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rifadha et al. (2020) menyatakan *Work Life Balance* merupakan kapabilitas seorang individu agar dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dengan hal tersebut membuat individu menjadi bahagia. *Work Life Balance* merujuk pada upaya untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini mengakui bahwa individu memiliki peran dan tanggung jawab di tempat kerja, namun juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan komitmen di luar pekerjaan yang perlu diperhatikan.

Menurut Nurwahyuni (2019), *Work Life Balance* juga mampu memberikan kemampuan pegawai dan berakibat positif yang penting, semakin tinggi *Work Life Balance* yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diperoleh pegawai, begitupun sebaliknya apabila *Work Life Balance* yang dirasakan pegawai kecil sehingga semakin kecil pula kinerja yang diperoleh pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurasizah Mujahidin et al. (2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work-Life Balance* dapat memberikan manfaat bagi perseorangan ataupun pegawai biar lebih produktif serta segar dalam melaksanakan kehidupan pribadi serta ahli. Artinya

akan berhasil bila pegawai tidak mempunyai keluhan atau stres dampak profesi serta bermacam pertanda intelektual lainnya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setyanti Hana Leni Wahyu Sri et al. (2022) menyatakan bahwa *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work-Life Balance* dapat memberikan manfaat bagi perseorangan ataupun pegawai biar lebih produktif dalam melaksanakan kehidupan pribadi serta *Work-Life Balance* akan berhasil apabila pegawai tidak mempunyai keluhan atau stres dampak profesi serta bermacam pertanda intelektual lainnya. Penelitian dari Muhammad Omarreyhan Natakusumah et al. (2022) menyatakan bahwa *Work Life Balance* memberikan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

Ardiansyah & Surjanti (2020) menyatakan dengan terdapatnya keseimbangan masa kerja pegawai bisa melengkapinya kepada keluarga serta kawasan sekeliling meskipun pegawai merasa kerepotan dalam keadaan menata waktu di tempat kegiatan. *work Life Balance* menjadi faktor yang paling penting dalam menunjang tingginya performance kinerja seorang pegawai, dengan memberikan keseimbangan kerja yang baik pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Dari segi dalam membagi waktu kerja, dapat dilihat bahwa masih banyaknya para pegawai Bapenda yang tidak memanfaatkan waktunya saat jam kerja dengan maksimal, seperti pada saat apel terutama saat apel setiap senin pagi, ditemukan masih banyaknya pegawai yang terlambat datang ke kantor. Kegiatan lain seperti melaksanakan absensi pada

pagi hari kebanyakan pegawai yang duduk di warung sekitar serta duduk diluar ruangan, serta ada juga setelah ambil absen lalu pergi keluar.

Serta yang paling miris pada saat mengambil absen dengan memanfaatkan aplikasi absen menggunakan fake GPS sehingga bisa mengambil absen manasaja. Sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dan cara pegawai membagi waktu juga tidak terselesaikan. Tentunya secara produktifitas dapat menyebabkan kerugian Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang dalam mencapai tujuan dan target. Sanksi atau hukuman yang diberikan kepada pegawai pun belum ada diterapkan. Sehingga membuat suatu kegiatan tidak sesuai dengan peraturan yang ada.

Dapat dilihat pada tabel 2 terkait laporan kehadiran pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang pada bulan Januari s.d Desember 2022 sebagai berikut:

**Tabel 2 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai (72 Pegawai)
Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang
Bulan Januari s.d Desember 2022**

No.	Bulan	Keterangan				
		Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Cuti (Orang)	Telat (Orang)	Tanpa Keterangan (Orang)
1	Januari	14	18	5	29	6
2	Febuari	13	8	4	40	7
3	Maret	8	14	6	38	6
4	April	5	9	1	52	5
5	Mei	5	7	2	54	4
6	Juni	10	10	7	43	2
7	Juli	12	18	11	29	2
8	Agustus	18	19	9	20	6
9	September	23	18	4	24	3
10	Oktober	7	13	2	48	2
11	November	20	16	3	28	5
12	Desember	21	12	4	31	4

Sumber: Bidang Sekretariat Bapenda Kota Padang, 2023

Pada tabel 2 dapat dilihat daftar hadir pegawai dari bulan Januari 2022 sampai bulan Desember 2022 bahwa pegawai yang sakit, izin, cuti, telat dan tanpa keterangan setiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak signifikan. Dari rekapitulasi daftar hadir pegawai tersebut, untuk jumlah pegawai yang datang terlambat memiliki jumlah angka yang sangat tinggi dibandingkan dengan keterangan sakit, izin, cuti serta tanpa keterangan memiliki jumlah angka yang tidak terlalu tinggi. Jumlah kehadiran pegawai Bapenda Kota Padang setiap bulannya pada tahun 2022 terjadi tidak merata.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang susah menyeimbangkan waktunya antara pekerjaan dan kegiatan lainnya. Hal ini dapat dilihat pada rekapitulasi daftar hadir pegawai khususnya yang datang terlambat setiap bulan sangat banyak hal ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang lebih mementingkan urusan lain dibandingkan urusan pekerjaan. Begitupun yang izin, cuti serta tanpa keterangan jumlah kehadiran pegawai setiap bulannya terjadi tidak merata, hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai lebih mementingkan urusan keluarga, urusan lainnya dibandingkan urusan pekerjaannya sendiri.

Daftar hadir pegawai digunakan untuk mencatat kehadiran dan absensi pegawai. Hal ini dapat berdampak pada *Work-Life Balance* jika kehadiran pegawai terus-menerus dipantau secara ketat tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi atau kegiatan di luar pekerjaan. Ketika pegawai merasa terbebani untuk selalu hadir tanpa memperoleh cukup waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga, *Work-Life Balance* dapat terganggu. Ketika sistem daftar hadir lebih fleksibel dan memungkinkan pegawai untuk mengatur jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan pribadi, *Work-Life Balance* dapat ditingkatkan. Pegawai dapat mengatur waktu kerja yang lebih fleksibel, seperti bekerja

dari rumah atau mengatur jam kerja yang lebih cocok dengan kegiatan di luar pekerjaan, seperti mengurus anak-anak atau hobi.

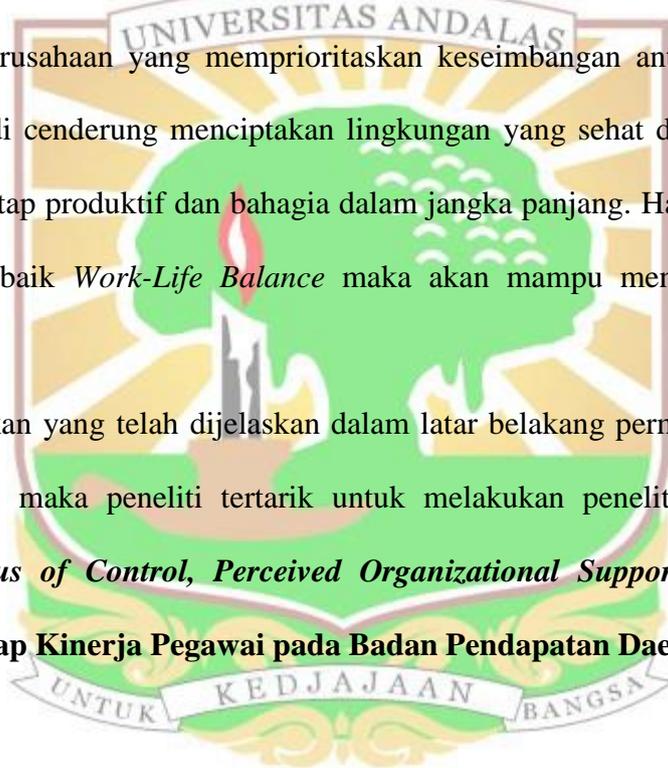
Work Life Balance (keseimbangan waktu kerja) pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Padang masih rendah, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak berjalan secara maksimal. Jika para pegawai lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan urusan yang lainnya membuat pegawai menjadi lebih bertanggung jawab akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Seiring dengan hal tersebut membuat visi misi dan tujuan dari Badan Pendapatan Daerah Kota Padang dapat tercapai. Dalam hal ini sanksi yang diberikan terhadap pegawai bagi yang melakukan pelanggaran pekerjaan masih lemah sehingga membuat para pegawai tidak mendapatkan efek jera.

Oleh karena itu, *Work-Life Balance* sangat penting dalam kehidupan seseorang karena memiliki dampak positif pada kesehatan fisik dan mental, produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan hubungan personal. Ketika seseorang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih bahagia, lebih produktif, dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik secara keseluruhan. Untuk mencapai *Work-Life Balance*, setiap pegawai perlu mengidentifikasi prioritas pribadi, mengatur waktu dengan bijaksana, menetapkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengadopsi kebiasaan sehat dan strategi manajemen stres. Perusahaan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Work Life Balance* dengan menyediakan fleksibilitas kerja, kebijakan cuti yang memadai, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Penting untuk mencapai keseimbangan yang baik antara memantau kehadiran pegawai dan memungkinkan fleksibilitas kerja yang diperlukan untuk mencapai *Work Life Balance*. Perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menciptakan lingkungan yang sehat dan memungkinkan pegawai untuk tetap produktif dan bahagia dalam jangka panjang.

Penting untuk mencapai keseimbangan yang baik antara memantau kehadiran pegawai dan memungkinkan fleksibilitas kerja yang diperlukan untuk mencapai *Work Life Balance*. Perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menciptakan lingkungan yang sehat dan memungkinkan pegawai untuk tetap produktif dan bahagia dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work-Life Balance* maka akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan yang telah dijelaskan dalam latar belakang permasalahan dan data yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Locus of Control*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang?

2. Bagaimanakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian dari ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Menambah pengetahuan akademisi mengenai pengaruh *Locus of Control*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Wawasan ini dapat digunakan dalam lingkup pendidikan formal.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat diharapkan bisa menjadi referensi instansi untuk memperhitungkan hal-hal yang dirasakan dan dibutuhkan oleh pegawai dalam instansi tersebut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis juga membatasi ruang lingkup penelitian untuk menghindari kerancuan pembahasan dan perluasan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini berfokus pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Ruang lingkup yang diteliti adalah pemahaman tentang pengaruh *Locus of Control* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun sebagaimana yang telah ditulis di bawah ini untuk membuat pembahasan serta penyajian skripsi nantinya menjadi lebih mudah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas bagian pendahuluan yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini berisikan teori-teori yang menjadi acuan penelitian mengenai pengaruh tentang pengaruh *Locus of Control*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tahap-tahap dalam melakukan penelitian yang menjelaskan penjabaran mengenai alasan pemilihan objek, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan inti dari penulisan yang membahas data dari informasi penelitian kemudian dianalisis dan ditafsirkan sehingga kita dapat mengetahui bagaimana hasil penelitian apakah dapat menjawab permasalahan dalam hasil yang di dapatkan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan yang didapatkan dari penelitian, dengan menjabaarkan kekurangan atau keterbatasan dan penelitian, serta implikasi penelitian dan memberikan masukan atau saran untuk penelitian kedepannya.

