

# BAB I

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam terselenggaranya urusan organisasi pada saat sekarang ini. Diluar semakin majunya teknologi seperti penggunaan *Artificial Intelligence* (AI), tidak mengubah stigma dan peran sumber daya manusia dalam urusan pengorganisasian suatu perusahaan demi tercapainya tujuan utama dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengatur, melaksanakan, dan mengawasi berbagai operasi bisnis, mereka juga memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Oleh karena itu, dunia usaha menginginkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan unggul. Oleh karena itu, untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas maka perusahaan harus mampu untuk mengelola dan mengorganisir sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia dalam perusahaan atau pegawai yang ada dalam perusahaan sangat bisa menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk bisa memperhatikan kondisi pegawai baik dari kondisi fisik dan psikisnya agar berpengaruh positif terhadap perusahaan seperti tercapainya tujuan dari perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2011) dalam Sutrisno et al., (2022) bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan kepuasan pegawai.

Tasi, (2020) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai penting dalam meningkatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak lepas dari integritas dan loyalitas. Integritas adalah kualitas, karakter, dan keadaan yang menggambarkan satu kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan untuk memancarkan otoritas dan kejujuran dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak lepas dari integritas dan loyalitas.

Menurut Wolor et al.,(2020) Work life balance adalah komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan pekerjaannya dengan kehidupan pribadi mereka, seperti memiliki waktu untuk bersantai, menghabiskan waktu dengan keluarga, berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sedangkan menurut Arifin et al., (2022) mengemukakan bahwa WLB merupakan keseimbangan dalam kehidupan seseorang yang juga tidak lupa dengan tugas serta kewajibannya di tempat ia bekerja, serta tetap memperhatikan aspek-aspek dalam kehidupan pribadinya.

Menurut (Asari, 2022) WLB didefinisikan sebagai keadaan di mana kehidupan pribadi dan kehidupan profesional seimbang. Organisasi berasumsi bahwa keseimbangan kehidupan adalah tantangan untuk membangun budaya yang konstruktif di organisasi di mana pegawai konsisten dengan tanggung jawab di

luar lingkungan kerja mereka dan di pekerjaan mereka, pegawai percaya bahwa itu adalah keharusan dalam pekerjaan mereka dan juga bertanggung jawab terhadap keluarga mereka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Zebua et al. (2022) motivasi kerja merupakan komponen krusial dalam manajemen yang berhubungan dengan perilaku manusia. Nama lain dari motivasi mencakup katalis, pemberi semangat, atau persyaratan yang menimbulkan antusiasme pada orang lain. Motivasi kerja berfungsi sebagai katalis atau sumber dorongan bagi pegawai untuk mengerahkan upaya berjam-jam guna mencapai tujuan organisasi. Menurut pandangan di atas, motivasi kerja diartikan sebagai suatu rangsangan yang dapat datang dari dalam atau luar diri seseorang dan menimbulkan keinginan dan kemauan untuk berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan tugasnya. Pekerja yang melakukan upaya tingkat tinggi dikatakan termotivasi untuk bekerja guna memenuhi tujuan instansi dan pegawai dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya menurut Paparang et al., (2021) semua orang mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Kebutuhan manusia akan pemuasan kebutuhan inilah yang memotivasi manusia untuk melakukan berbagai aktivitas. Manusia mempunyai tuntutan yang cukup luas. Tingkat kepuasan bervariasi pada setiap individu. Jadi, kebahagiaan adalah pengalaman dan kebutuhan pribadi mereka. Sikap emosional positif yang muncul karena menikmati pekerjaan dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Jika pekerja menerima upah yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan, mereka akan lebih bahagia dalam pekerjaannya.

Menurut (Asari, 2022) melakukan pekerjaan yang efektif memerlukan interaksi antara atasan dan pegawai, mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, dan hal-hal seperti itu. Pegawai berpendapat bahwa kepuasan kerja mereka terdiri dari banyak faktor yang berbeda. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai pegawai yang menilai berbagai aspek pekerjaannya sebagai baik atau buruk. Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kanwil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Kemenkumham RI) Sumbar adalah penyelenggara pemerintahan utama di Provinsi Sumatera Barat. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah badan vertikal dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kantor ini berlokasi di provinsi dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Kantor regional dipimpin oleh kepala kantor regional, yang dibantu oleh kepala bagian atau divisi. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Hukum dan HAM ditugaskan untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia untuk membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara.

Kantor Wilayah Kemenkumham Sumbar terdiri dari departemen administrasi, departemen pemasyarakatan, departemen keimigrasian, dan departemen pelayanan hukum. Selain itu, kantor tersebut bertanggung jawab untuk mendukung pembentukan produk hukum lokal, memberikan pembinaan hukum,

memfasilitasi analisis dan evaluasi hukum, dan mengkoordinasikan pemajuan hak asasi manusia di wilayah tersebut. Kantor Wilayah Kemenkumham Sumbar, yang berlokasi di Jalan S. Parman No. 256 Padang, melaksanakan beberapa tugas utama dan fungsi Kemenkumham di wilayah tersebut. Untuk berhasil melaksanakan tugasnya, Kantor Wilayah harus bekerja sama dengan instansi terkait.

Kantor Wilayah Kemenkumham Sumbar memiliki pegawai sebanyak 174 orang pegawai dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Pegawai Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat Tahun 2024

No	Divisi	Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Pegawai Non ASN
1	Divisi Administrasi	61 orang	16 Orang
2	Divisi Pemasyarakatan	18 orang	
3	Divisi Imigrasi	12 orang	
4	Divisi Pelayanan Hukum dan HAM	67 orang	
	<i>Jumlah</i>	158 orang	16 orang
	Total	174 orang	

Sumber : Data Internal Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat

Selain itu, pada laporan kinerja (LKjIP) Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat terdapat permasalahan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Sarana dan prasarana yang belum memadai untuk menyelesaikan pekerjaan

2. Masih kurangnya sumber daya manusia yang memiliki keahlian yang memadai, baik kuantitas maupun kualitas.
3. Kerjasama pelaksanaan tindakan yang belum maksimal dengan kepolisian, TNI, BNN, Ombudsman, dan instansi lainnya

Permasalahan kinerja pegawai yang pada Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 2 Permasalahan Kinerja Pegawai Kemenkumham Kanwil Sumatera Barat

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi
1	Terwujudnya layanan administratif dan fasilitas kantor Wilayah yang efektif dan efisien	Indeks kepuasan layanan internal di lingkungan kantor wilayah	3.1 indeks	3.85 indeks
2	Terwujudnya penyelenggaraan pelayanan pemasayarakatan yang berkualitas di wilayah	Indeks penyelenggaraan pemasayarakatan di wilayah	82%	94%
3	Meningkatnya Pelayanan Pembimbingan Klien Pemasayarakatan Dan Pemenuhan Hak Pendidikan Klien Anak Pada Luar Lembaga Di Wilayah Sesuai Standar	Persentase Klien Usia Produktif Yang Memperoleh Atau Melanjutkan Pekerjaan Di Luar Lembaga	60%	89%
		Persentase Anak Yang Mendapatkan Putusan Pidana Penjara	55%	40%
		Persentase Klien Anak Yang Terpenuhi Hak Pendidikannya	35%	66%
4	Terwujudnya layanan Administrasi Hukum Umum yang berkepastian hukum	Persentase peningkatan PNBPA Administrasi Hukum Umum	5%	-0,7%
5	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pemasayarakatan di Bidang Keamanan dan Ketertiban	Persentase Pengaduan yang diselesaikan	85%	100%
		Persentase pencegahan gangguan kamtib	80%	95%

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi
		Persentase kepatuhan dan Disiplin terhadap tata tertib oleh Tahanan/Narapidana /Anak Pelaku gangguan Kamtib	80%	95%
		Persentase pemulihan kondisi keamanan pasca gangguan kamtib secara tuntas	80%	95%

Sumber : LKjIP Kemenkumham Kanwil Sumatera Barat Tahun 2023





Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa permasalahan kinerja berdasarkan pada laporan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Sumatera Barat adalah terdapat dua (2) indikator kinerja pada tahun 2023 pada kanwil kemenkumham Sumatera Barat yang tidak mencapai target kinerja yaitu pada :

1. Indikator pada Meningkatnya Pelayanan Pembimbingan Klien Masyarakat Dan Pemenuhan Hak Pendidikan Klien Anak Pada Luar Lembaga Di Wilayah Sesuai Standar yang memiliki persentase realisasi sebesar 40% dengan target sebesar 55%.
2. Indikator pada Sasaran kegiatan Terwujudnya layanan Administrasi Hukum Umum yang berkepastian hukum memiliki persentase angka -0,7% dengan persentase target sebesar 5%

Dari permasalahan diatas, dapat dilihat bahwa terdapat hal yang menjadi penyebab adanya permasalahan kinerja seperti kurangnya sumber daya manusia dan kurangnya sarana dan prasarana kerja serta tidak tercapainya beberapa capaian kinerja pada kantor wilayah kementerian hukum dan HAM Sumatera Barat yang mana penyebab dari adanya permasalahan tersebut memungkinkan berasal dari adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja pegawai, adanya kekurangan dalam memotivasi pegawai yang berakibat pada kurangnya kepuasan dalam bekerja yang dialami oleh pegawai sehingga berimbas pada menurunnya kinerja pegawai pada Kantor kemenkumham kanwil Sumatera Barat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KEMENKUMHAM KANWIL SUMATERA BARAT”**.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat

3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah pengetahuan dan wawasan mengenai komunikasi organisasi dalam konektivitasnya dengan kinerja pegawai

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan saran bagi perusahaan dalam hal komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

3. Bagi pihak lain

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan tambahan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian yang berfokus pada pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Untuk objek penelitian dilakukan pada pegawai Kemenkumham Kantor Wilayah Sumatera Barat.

## **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini merupakan gambaran umum tentang isi penelitian secara keseluruhan. Sistematika penulisan pada penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, dan ruang lingkup pembahasan oleh peneliti

### **BAB 2 TINJAUAN LITERATUR**

Bagian ini memberikan penjelasan tentang teori yang relevan dengan variabel variabel penelitian. Penjelasan ini mencakup landasan teori, penelitian sebelumnya, pembuatan hipotesis, dan kerangka konseptual yang relevan dengan penelitian.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Bab ini memberikan penjelasan tentang semua metode yang digunakan, desain operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, dan metode pengumpulan data.

### **BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah diolah menggunakan aplikasi pengolahan data.

## BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, impikasi, keterbatasan, serta saran dalam penelitian.

