

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia memegang peran penting dalam menjalankan roda organisasi dalam pencapaian tujuan. Dengan kata lain pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi dengan maksimal. Sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia, instansi pemerintah harus memiliki citra positif di mata masyarakat dengan cara tidak mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya (Huzain 2021).

Karyawan merupakan penggerak dan pendukung tujuan organisasi. Keberhasilan tersebut dicapai melalui penggunaan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi dan berkomitmen kuat terhadap Perusahaan. Untuk mencapai pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, setiap individu harus menjalankan tugasnya sesuai dengan visi perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Evelin 2024).

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi diukur dari seberapa baik sumber daya manusia tersebut melaksanakan pekerjaannya dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan sangat penting dari sudut pandang kinerja. Dengan melihat kinerja, kita bisa menilai capaian yang telah dicapai oleh para pekerja. Menurut Ary & Sriathi (2019), Kinerja merupakan dasar yang nyata bagi sebuah organisasi karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja merupakan suatu fungsi

dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Pusparani, 2021).

Kinerja berarti keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau cara yang diharapkan oleh individu dalam melaksanakannya. Berfungsi dan beroperasi sesuai dengan tugas yang diberikan serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Wiyanto et al., 2022).

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Agam Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang dijabarkan lebih lanjut berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Sekretariat DPRD Kabupaten Agam mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta

menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Agam merupakan lembaga legislatif yang bertanggung jawab dalam mewakili kepentingan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan di tingkat kabupaten dan juga memiliki tanggung jawab untuk mewakili aspirasi masyarakat, menghasilkan kebijakan yang berkualitas, serta menyediakan informasi yang transparan kepada publik. Dengan demikian, DPRD Kabupaten Agam berkomitmen untuk mengurangi risiko dan masalah yang dihadapi oleh pegawai serta meningkatkan kualitas hidup mereka melalui berbagai program dan layanan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah wajib secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. DPRD memberikan pelayanan terbaik kepada pemangku kepentingan serta banyaknya program dan kegiatan yang dilakukan oleh DPRD Kabupaten Agam. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk selalu sigap dalam menghadapi tantangan yang ada, serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi pemangku kepentingan.

**Tabel 1 Tingkat Capaian Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)
Kabupaten Agam Tahun 2023**

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Meningkatnya Kualitas Layanan Kegiatan DPRD	Persentase Kegiatan DPRD yang Terlaksanakan Sesuai Ketentuan	100%	100%	100%

Sumber: sekretariat DPRD Kab. Agam 2024

Berdasarkan pada Tabel 1 data tingkatan capaian kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Agam tahun 2023 dapat dilihat dari Sekretariat DPRD Kabupaten Agam meningkatkan kualitas layanan untuk masyarakat sudah tercapai

Tabel 2 Komposisi Sumber Daya Aparatur Sekretariat DPRD Kabupaten Agam tahun 2021

No	Uraian	Jumlah
1.	Berdasarkan Eselon Eselon II.b Eselon III.a Eselon IV.a Staff	- 2 9 43
2.	Berdasarkan Status Kepegawaian: PNS Pegawai Kontrak	19 35
3.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan: S2 S1 DIII DII DI SMA/Sederajat SMP/Sederajat SD/Sederajat	1 20 1 - 1 29 2 -
4	Berdasarkan Penempatan Pada Bagian: Umum Keuangan Hukum dan persidangan Anggaran dan pengawasan	26 9 13 6

Sumber: Sekretariat DPRD Kab. Agam 2024

Berdasarkan pada tabel 2 Komposisi Sumber Daya Aparatur Sekretariat DPRD Kabupaten Agam tahun 2021 dilihat bahwa pegawai Sekretariat tersebut berjumlah sebanyak 56 pegawai yang ada di sekretariat DPRD Kabupaten Agam.

Definisi *Work-Life balance* menurut Nawarcono & Setiono, (2021) adalah keadaan di mana seseorang mampu mengatur dan membagi waktu dengan baik antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya. Kondisi ini penting untuk mencegah terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sedangkan menurut Iroth et al., (2022), *Work-Life Balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga.

Dalam literatur akademis, terdapat banyak definisi mengenai *Work-Life Balance*, namun secara sederhana istilah ini menggambarkan kondisi di mana pekerja dapat mengelola waktu secara seimbang antara pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, hubungan sosial, dan kehidupan keluarga. Keseimbangan ini berperan penting dalam menciptakan kualitas hidup yang baik bagi individu sekaligus mendukung produktivitas dan kesehatan mental pekerja (Clark S.C, 2000).

Menurut Abni & Hamdani, (2023), komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi yang diikuti dan merasa mempunyai identitas yang sama dengan organisasi. Komitmen organisasional merupakan keterikatan emosional seorang pegawai terhadap organisasinya, yang mendorongnya untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. DPRD sebagai lembaga legislatif

yang bertanggung jawab dalam mewakili kepentingan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan di tingkat kabupaten dan juga memiliki tanggung jawab untuk mewakili aspirasi masyarakat, menghasilkan kebijakan yang berkualitas, serta menyediakan informasi yang transparan kepada publik yang memiliki peran penting dalam memastikan kesejahteraan para pegawainya. Pegawai yang memiliki *work-life balance* yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi akan dapat memberikan pelayanan yang baik.

Untuk mendukung penelitian ini juga dilakukan beberapa wawancara kepada kepegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam.

Tabel 3 Ringkasan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Responden 1	Responden 2	Responden 3
1.	Apakah bapak/ibu berupaya dalam memperhatikan ketelitian dalam bekerja?	Saya berusaha bekerja dengan teliti agar dapat memaksimalkan pekerjaan saya	Saya bekerja dengan teliti agar tidak dimarahi atasan	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh hati hati agar bisa mamaksimalkan hasil kinerja
2.	Apakah bapak/ ibu mengalami kesulitan meluangkan waktu untuk keluarga atau teman karena pekerjaan?	Sejauh ini pekerjaan tidak mengganggu waktu saya dengan keluarga karena jam kerja dan konpensasi cuti yang cukup	Pekerjaan tidak mengganggu waktu saya dalam urusan pribadi saya	Saya tidak merasa bahwa pekerjaan mengganggu waktu saya dengan keluarga atau teman saya
3.	Apakah bapak/ibu bersemangat untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan	Ya saya akan menghabiskan waktu pension saya di DPRD Kab. Agam ini	Jika saya memiliki kesempatan kerja yang lebih baik saya akan mempertimbangkannya	Jika saya memiliki tawaran yang lebih baik untuk jenjang karir di perusahaan lain saya akan mempertimbangkannya

Sumber: Hasil wawancara lapangan (2024)

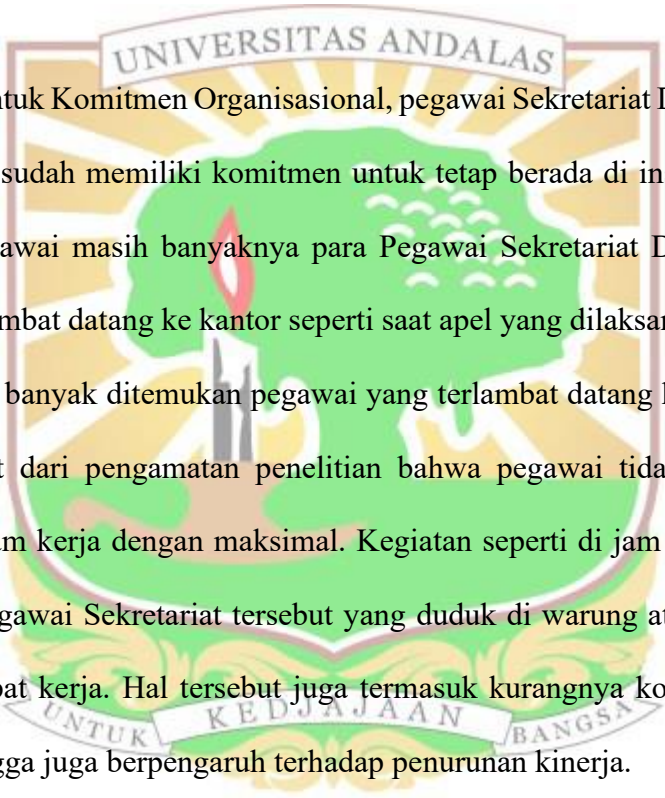
Berdasarkan tabel hasil wawancara, persepsi dan pengalaman responden menunjukkan pandangan yang beragam terkait ketelitian dalam bekerja, pengelolaan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta rencana masa depan mereka di

DPRD Kabupaten Agam. Ketiga responden sepakat bahwa ketelitian merupakan hal penting dalam pekerjaan mereka. Responden 1 menyatakan bahwa bekerja dengan teliti adalah cara untuk memastikan penyelesaian tugas secara maksimal. Responden 2 juga menekankan pentingnya ketelitian untuk menghindari teguran dari atasan. Sementara itu, Responden 3 menambahkan bahwa ketelitian tidak hanya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian dianggap sebagai elemen kunci dalam menjaga kualitas pekerjaan dan hubungan dengan atasan.

Dalam hal pengelolaan waktu, sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan mereka tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi. Responden 1 mengungkapkan bahwa jam kerja yang teratur dan adanya kompensasi cuti memberikan mereka waktu yang cukup untuk keluarga. Responden 2 menegaskan bahwa pekerjaannya tidak mengganggu waktu pribadi selama tugas dapat diselesaikan dengan baik. Namun, Responden 3 memiliki pandangan berbeda, menyatakan bahwa pekerjaannya sering kali memengaruhi waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga dan teman. Perbedaan ini menunjukkan adanya variasi pengalaman individu dalam mengelola *Work-Life Balance*, yang kemungkinan dipengaruhi oleh sifat pekerjaan atau cara kerja masing-masing responden.

Ketika ditanya mengenai rencana masa depan, responden memberikan jawaban yang beragam. Responden 1 berencana untuk tetap bekerja hingga pensiun di DPRD Kabupaten Agam. Sementara itu, Responden 2 menyatakan bahwa jika ada peluang

kerja yang lebih baik, mereka akan mempertimbangkan untuk pindah. Responden 3 juga memiliki pandangan serupa, dengan harapan untuk mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini mencerminkan bahwa preferensi individu terhadap masa depan karir dapat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap pekerjaan saat ini dan peluang yang tersedia di luar organisasi.



Kemudian untuk Komitmen Organisasional, pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam Sebagian sudah memiliki komitmen untuk tetap berada di instansi. Selain itu, kedisiplinan pegawai masih banyaknya para Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam yang terlambat datang ke kantor seperti saat apel yang dilaksanakan pada setiap hari senin masih banyak ditemukan pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal ini juga bisa dilihat dari pengamatan penelitian bahwa pegawai tidak memanfaatkan waktunya saat jam kerja dengan maksimal. Kegiatan seperti di jam kerja masih juga ada Sebagian pegawai Sekretariat tersebut yang duduk di warung atau kantin sekitar lingkungan tempat kerja. Hal tersebut juga termasuk kurangnya komitmen terhadap organisasi sehingga juga berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti masalah kinerja pegawai, maka peneliti memfokuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut. “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Agam”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di kemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain :

1. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam?
2. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam?
4. Bagaimanakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Sekretariat pada DPRD Kabupaten Agam.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional DPRD Kabupaten Agam.

3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Agam.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai Sekretariat pada DPRD Kabupaten Agam dengan komitmen organisasional sebagai variable mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

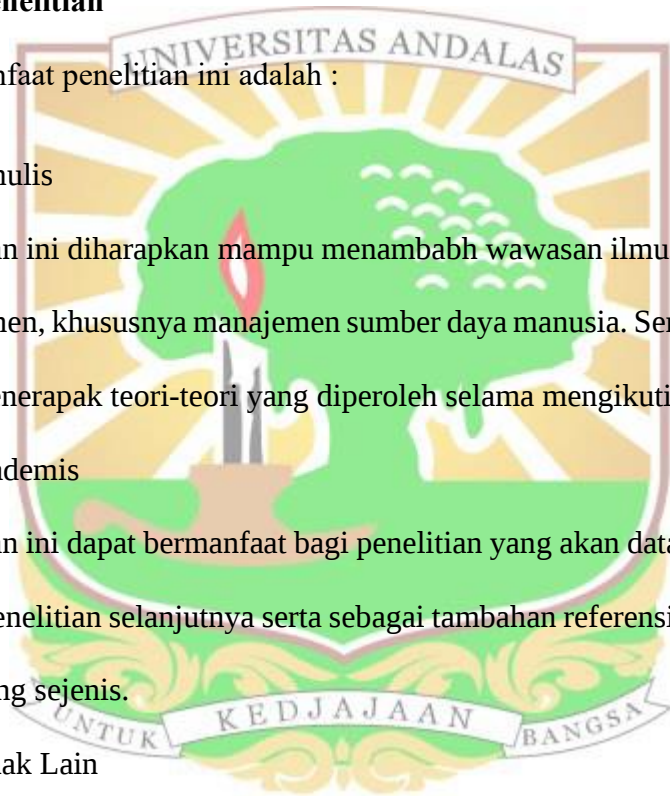
Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu penulis di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta, sebagai sarana untuk penerapan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi akademis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian yang akan datang sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya serta sebagai tambahan referensi dengan tema dan judul yang sejenis.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat Praktis Hasilnya dari penelitian ini bermanfaat selaku informasi tambahan serta peningkatan kinerja DPRD Kabupaten Agam.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *work life balance* sebagai variabel independen yang akan memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Objek penelitian ini adalah DPRD Kabupaten Agam.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai penulisan ini, maka penulis susun sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan membahas seputar teori atau definisi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini, dalam bab ini juga terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan serta pengembangan hipotesis dan juga kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, mencakup waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengumpulan sampel dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab terakhir ini, menjelaskan tentang paparan secara singkat dari hasil penelitian, serta saran yang disampaikan kepada pihak pihak yang bersangkutan terkait penelitian berikutnya.

