

# **BAB I**

## **PENDAHUUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing di masa yang akan datang. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan kegunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam organisasi (Susan, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset vital suatu organisasi pemerintahan karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana dari strategi organisasi. Perkembangan organisasi ditunjang oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas dimana pegawai memiliki peranan penting dalam menjalankan setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Londa *et al.*, 2017).

Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan, manajemen organisasi harus berusaha semaksimal mungkin untuk memperdayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapat kinerja yang tinggi. Hal itu karena manusia merupakan sumber daya yang paling dibutuhkan pada suatu perusahaan atau organisasi

Dalam suatu organisasi kinerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja yang baik (Irsyad *et al.*, 2022). Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama (Adawiyah *et al.*, 2022). Menurut Anwar Prabu (2017) dalam Pusparani, (2021) kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya.

Tercapainya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi ialah sikap dan mental, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja (Sedarmayanti 2017, dalam Pusparani, 2021). Diantara faktor yang telah disebutkan ada keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja yang akan menjadi bahasan dalam penelitian ini. Menurut Rijanti *et al.*, (2021) Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja secara sederhana merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga (Suwaibah & Rambe, 2024). Keseimbangan kehidupan kerja pegawai suatu organisasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas yang dihasilkan, sehingga harus menjadi perhatian, (Sari dkk, 2021). Menurut Sonhadi dkk, (2020) setiap individu harus dapat menyeimbangkan perannya dengan baik. Meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran sekaligus yaitu di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja berguna untuk mengajarkan pegawai dalam menaati aturan, prosedur dan kebijakan organisasi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pada suatu organisasi sangat diperlukan adanya disiplin kerja, terutama dalam hal memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik individu maupun kelompok.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. menurut Sutrisno (2016) dalam Adawiyah *et al.*, (2022) bahwa motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang kearah pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT merupakan unit organisasi yang ada di sekretariat daerah provinsi NTT yang memiliki aktivitas tugas dalam membantu Asisten Perekonomian dan Administrasi Pembangunan dalam Penyiapan Perumusan Kebijakan Daerah, Pengoordinasian Pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah, Pemantauan dan Evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang perekonomian dan sumber daya alam, badan usaha milik daerah dan badan layanan umum daerah serta administrasi pembangunan.

Begitu pula yang dilakukan oleh Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, akan tetapi melalui pengamatan yang dilakukan pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT ditemukan ada beberapa program kerja yang tidak mencapai target realisasi capaian kinerja, hal ini karena masih ada pegawai yang sering tidak disiplin dalam bekerja, dan juga kurangnya motivasi kerja.

Berikut ini data pencapaian kinerja pegawai Biro Perekonomian dan Administrasi Setda Provinsi NTT :

**Tabel 1.1**

**Pencapaian Kinerja Biro Administrasi Pembangunan  
SETDA Provinsi NTT**

No	Indikator (IKU, SPM, IKK)	Target Perubahan Renstra pada Tahun 2018-2022		Realisasi Capaian	
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Fasilitas pengelolaan kebijakan ekonomi makro	100%	100%	82,80%	84,24%
2	Fasilitas pengelolaan kebijakan ekonomi mikro	100%	100%	90,08%	79,56%
3	Koodinasi, sinkronisasi dan evaluasi kebijakan pertanian, kehutanan, kelautan dan perikanan	100%	100%	73,48%	95,17%
4	Koordinasi sinkronisasi dan evaluasi kebijakan pertambangan dan lingkungan hidup	100%	100%	95,17%	93,45%
5	Koordinasi, sinkronisasi dan evaluasi kebijakan energy dan air	100%	100%	88,90%	97,91%
6	Koordinasi Sinkronisasi, monitoring dan evaluasi kebijakan pengelolaan BUMD Jasa Keuangan dan Aneka Usaha	25%	75%	79,27%	93,66%
7	Koordinasi sinkronisasi, monitoring dan evaluasi kebijakan pengelolaan BUMD Air Minum, Limbah dan Sanitasi	100%	100%	91,57%	87,63%
8	Koordinasi, sinkronisasi, monitoring dan evaluasi kebijakan pengelolaan BLUD	100%	100%	73,21%	86,23%
79	Koordinasi sinkronisasi, monitoring dan evaluasi kebijakan pendirian BLUD	100%	100%	73,21%	100%
10	Pengendalian Administrasi dan Pelaksanaan Pembangunan	33%	66,67%	66,39%	90,76%

*Sumber Biro PAP Setda Provinsi NTT 2024*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT dari tahun 2021-2022 realisasi capaiannya mengalami naik turun atau bisa dikatakan mengalami fluktuasi. Hal ini dapat menjadi alat ukur untuk menilai bahwa kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai mengenai variabel keseimbangan kehidupan kerja, diketahui 6 pegawai merasa sulit dalam menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi, hal ini dikarenakan pegawai tidak mempunyai batasan waktu yang jelas antara waktu kerja dengan waktu pribadi, sehingga mereka merasa pekerjaan menyita waktu pribadi mereka secara tidak sengaja. Sedangkan, 4 pegawai lainnya menyatakan dapat menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi, artinya mereka secara jelas dapat menetapkan prioritas dan batasan waktu yang jelas antara waktu kerja dengan waktu pribadi mereka.

Selain itu berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT, diketahui bahwa disiplin kerja para pegawai yang ada di instansi tersebut masih rendah. Dimana dari hasil observasi tersebut masih ada pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja, dan juga ada pegawai yang menggunakan jam istirahatnya tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Nilai Absensi Bulanan**  
**Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda**  
**Bulan Desember 2023**

No	Unit Kerja	Nilai Absensi
1	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	87
2	Bagian Administrasi Pembangunan	82,75
3	Bagian Administrasi Pembangunan	91
4	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	90,5
5	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	78,5
6	Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda	100
7	Bagian Administrasi Pembangunan	92
8	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	86
9	Bagian Administrasi Pembangunan	90,25
10	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	77,5
11	Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda	91
12	Bagian Administrasi Pembangunan	94
13	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	76
14	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	94
15	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	91
16	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	88,5
17	Bagian Administrasi Pembangunan	84,5
18	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	83,25
19	Bagian BUMD dan BLUD	92
20	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	90,75
21	Bagian BUMD dan BLUD	86,75
22	Bagian Administrasi Pembangunan	86
23	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	89,5
24	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	94
25	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	94
26	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	87
27	Bagian BUMD dan BLUD	86,25
28	Bagian BUMD dan BLUD	94
29	Bagian Administrasi Pembangunan	73,5
30	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	91
31	Bagian BUMD dan BLUD	89
32	Bagian BUMD dan BLUD	92
33	Bidang Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	90
34	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	63,5
35	Bagian Administrasi Pembangunan	75,25
36	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	79,75
37	Bagian Kebijakan Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	88,25
38	Bagian Administrasi Pembangunan	89

*Sumber : Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, secara keseluruhan, tingkat kehadiran pegawai di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan cukup tinggi. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai absensi rata-rata yang mencapai 90%. Tujuh (7) pegawai memiliki nilai absensi di bawah 80% yang berarti mereka memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi, dan pegawai dengan nilai absensi terendah adalah 63,5%.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai variabel motivasi kerja 8 pegawai menyatakan motivasi kerja di biro ini masih belum efektif. Alasannya karena mereka merasa kurangnya *reward* dari pimpinan yang membuat mereka merasa hasilnya kerjanya tidak diapresiasi. Sedangkan 2 pegawai menyatakan adanya motivasi kerja yang di berikan selama mereka kerja di biro tersebut.

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian dari Sonhadi *et al.*, (2020) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rakhmanto & Rosnani, (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Menurut Nur, (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Gaol *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai. Menurut Ghozali Imam, (2018) hasil penelitiannya menunjukan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rochim *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT ?
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT ?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja dan kinerja

pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT.

2. Untuk mengetahui signifikansi keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Setda Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui signifikansi keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Setda Provinsi NTT.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lain yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - a. Secara Praktis manfaat penelitian ini bagi Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Setda Provinsi NTT adalah sebagai masukan tentang keseimbangan kehidupan kerja, kedisiplinan, motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.