

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dapat diukur seberapa baik individu tersebut memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Dalam hal ini kinerja pegawai merujuk kepada segala usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian dalam tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Oleh karena itu, dalam sebuah

perusahaan atau organisasi sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang baik yang dapat membentuk kinerja Pegawai yang baik dan maksimal sehingga dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian oerorganisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah *Work life Balance* dan stres kerja menurut Pradnyani & Rahyuda (2022), Motivasi Sandika dkk (2020). Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *Work Life Balance*. Menurut Lukmiati dkk., (2019). *Work Life Balance* adalah keadaan atau kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan. Menurut Pradnyani & Rahyuda (2022). Ketika individu tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih memilih untuk berhenti bekerja. Rendahnya tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga atau keseimbangan kehidupan kerja tersebut juga dapat menimbulkan kinerja yang menurun pada pegawai.

Selain *Work Life Balance* ada juga variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Motivasi. Menurut Hazami dkk., (2022). Motivasi adalah mendorong seseorang untuk berkontribusi dalam mewujudkan keberhasilan tujuan bagi suatu organisasi. Menurut Lantara (2018), Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua kebutuhan semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Tindakan memotivasi pegawai secara tepat bisa meningkatkan kinerja Pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Stres kerja. Menurut Wardani (2023) Stres kerja adalah ketegangan yang dialami Pegawai akibat harus menyeimbangkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan target pekerjaan.

Sebagai implementasi dari Undang- undang Nomor 22 Tahun 1999, Kantor Catatan sipil telah diubah statusnya menjadi Dinas Pendaftaran Penduduk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Belu Nomor 21 tahun 2000 tentang pembentukan organisasi dan Tata Kerja Dinas Dinas Daerah Kabupaten Belu, dimana tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan umum kepada masyarakat di bidang Pendaftaran Penduduk berupa penerbitan Akta – Akta, Pencatatan dan Penerbitan Kartu Tanda Penduduk.

Tabel 1.1

**REKAPITULASI JUMLAH PENDUDUK , KEPEMILIKAN KK,KTP,AKTA KELAHIRAN (0s/d17),
DAN PERKECAMATAN SEMESTER II TAHUN 2023 PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BELU (31 DESEMBER 2023)**

KECAMATAN	KARTU KELUARGA			KTP			AKTA KELAHIRAN		
	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)	TARGET	REALISASI	CAPAIAN (%)
Lamaknen	3,684	3,682	99.95	9,999	8,853	88.54	3,888	3,544	91.15
Tasifeto Timur	7,639	7,633	99.92	20,158	17,806	88.33	8,549	7,947	92.96
Raihat	4,193	4,187	99.86	11,813	10,242	86.70	4,671	4,266	91.33
Tasifeto Barat	7,223	7,213	99.86	19,949	17,840	89.43	8,630	7,739	89.68
Kakuluk Mesak	6,544	6,538	99.91	17,211	15,251	88.61	6,637	6,077	91.56
Kota Atambua	8,453	8,443	99.88	23,208	20,843	89.81	9,880	8,697	88.03
Rai Manuk	5,008	4,993	99.70	13,527	12,079	89.30	6,338	5,232	82.55
Lasiolat	2,037	2,036	99.95	5,708	5,138	90.01	2,382	2,195	92.15
Lamaknen Selatan	2,433	2,431	99.92	6,764	5,960	88.11	3,209	2,997	93.39
Atambua Barat	6,454	6,450	99.94	17,080	15,565	91.13	7,409	6,658	89.86
Atambua Selatan	6,853	6,845	99.88	18,909	17,106	90.46	8,459	7,348	86.87
Nanaet Duabesi	1,436	1,433	99.79	3,899	3,336	85.56	1,737	1,329	76.51
Total	61,957	61,884	99.88	168,225	150,019	89.18	71,789	64,029	89.19

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa capaian pembuatan kartu keluarga belum optimal sebesar 99,88%, demikian juga dengan pembuatan ktp Dimana total capainya sebesar 89,18% serta pembuatan akta kelahiran total sebesar 89,19%. Hal ini menunjukkan bahwa target yang direncanakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Belu belum terealisasi secara menyeluruh yang berdampak pada capaian kinerja yang belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Belu tentang *Work Life Balance* dengan 10 Pegawai. 6 orang Pegawai mengatakan bahwa *Work Life Balance* dalam hal ini kehidupan pribadi mereka terganggu dengan pekerjaan, seperti kurangnya waktu bersama keluarga dan bersosialisai dengan lingkungan sekitar dikarenakan pegawai lebih

banyak menghabiskan waktu dengan pekerjaan. sedangkan 4 orang pegawai yang lainnya, memiliki batas yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga mereka tidak merasa terbebani atau stres dalam menjalani pekerjaan tersebut.

Sementara itu, mengenai variabel Motivasi, berdasarkan hasil wawancara pada 10 Pegawai mengenai variabel Motivasi, 6 Pegawai mengatakan bahwa kurangnya apresiasi yang diberikan kepada mereka terhadap suatu pencapaian yang mereka lakukan, kurangnya pelatihan dan juga kurangnya evaluasi antara pemimpin dan pegawai sehingga mereka tidak dapat menyampaikan berbagai masalah dan keluhan yang dialami dalam bekerja. Sementara itu, 4 orang Pegawai mengatakan bahwa tidak memperdulikan hasil dari pencapaian tersebut untuk memotivasi diri mereka. Karena pegawai lebih memprioritaskan kenyamanan dan keamanan kerja daripada pencapaian atau motivasi, sehingga mereka rasa tidak perlu berprestasi lebih.

Berdasarkan hasil wawancara pada 10 Pegawai Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten belu tentang stres kerja dengan 10 orang Pegawai, 7 orang Pegawai mengatakan mengalami stres kerja karena beban kerja yang berat, tekanan waktu, masalah pribadi, dan kurangnya dukungan dari atasan, sedangkan 3 orang Pegawai lainnya mengatakan bahwa pegawai dapat mengatur prioritas kerja dengan baik untuk menghadapi stres kerja dengan lebih efektif dan tidak memberikannya mempengaruhi pekerjaan mereka.

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas terdapat juga *Research gap* atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Simon Sia Niha dkk., (2020) menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat

(2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Adiba dkk, (2023) dengan hasil, bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valencia (2024) bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Penelitian Muhammad dan Agus (2022) dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitra, Ventje, dan Danny (2022), bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menjawab permasalahan yang ada. Penelitian ini berjudul Pengaruh *work life balance*, motivasi, Dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Belu.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana gambaran kinerja Pegawai, *work life balance*, Motivasi dan stres kerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu?
2. Apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu?

3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu?
4. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu?
5. Apakah *work life balance*, Motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang kinerja Pegawai, *work life balance*, motivasi dan stres kerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu.
2. Untuk mengetahui apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu.

5. Untuk mengetahui apakah *work life balance*, Motivasi, Dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi atas aspek teoritis dan aspek praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi perkembangan jurusan manajemen, terutama dalam rangka mengetahui pengaruh *work life balance*, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai sumber informasi yang memberikan bantuan bagi Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Belu untuk memperbaiki kinerja