

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen SDM adalah sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan serta peranan tenaga kerja (sumber daya / obyek utama) secara efektif dan efisien sehingga dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama, baik perusahaan, pegawai maupun masyarakat (Sinambela, 2017:7). Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat dengan MSDM memiliki konsep dasar yaitu menempatkan semua pegawai sebagai manusia. Artinya, pegawai bukan hanya sebagai mesin pendukung saja. Manajemen sumber daya manusia menggunakan beberapa disiplin ilmu antara lain sosiologi, psikologi, ekonomi dan politik. Unsur utama manajemen sumber daya manusia adalah manusia. Karena manusia disini sebagai obyek dan subyek utama, orang yang mengatur manusia disebut dengan manager. Maka, sangat penting mendapatkan *manager* yang dapat *memanage* manusia/pegawai dengan baik yang memiliki sifat kepemimpinan yang bagus (Sinambela, 2017:13).

Sumber daya memiliki peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah aset paling penting dalam sebuah organisasi sehingga dapat menjadi beban apabila salah mengelola. Faktor terpenting dalam organisasi adalah pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib

diperhatikan oleh organisasi. Pegawai adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana dan infrastruktur yang ada, pegawai merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami dinamika di dalam organisasi (Sinambela, 2017:480).

Menurut Priansa (2017:269) kinerja bukanlah karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan manifestasi dari kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi (Saraswati dan Putra, 2020). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2017:480). Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai (Saraswati dan Widyani, 2021).

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, di pimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Denpasar melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar mempunyai tugas dan fungsi (TUPOKSI) untuk merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan perumusan kebijakan teknis, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi urusan pemerintahan di

bidang Pendidikan Pemuda dan Olahraga. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bagian Kepegawaian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar, permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu pada indikator kehadiran. Permasalahan yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar memiliki gaya kerja yang sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Jam kerja yang ada pada dinas pendidikan dimulai dari pukul 07.30 Wita hingga 15.30 Wita. Namun pada kenyataannya, tak sedikit pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Hal tersebut terjadi bisa dikarenakan kurangnya pengawasan pimpinan sehingga sebagian pegawai bekerja tidak sesuai peraturan, juga masih adanya absen tanpa keterangan. Keadaan ini apabila dibiarkan akan menghambat organisasi dalam pencapaian tujuan dan bertentangan dengan keadaan yang diinginkan masyarakat dimana seharusnya sebuah instansi pemerintah harus menunjukkan pelayanan yang terbaik guna menjaga cara pandang masyarakat terhadap instansi pemerintah, berupaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, serta berupaya meningkatkan disiplin dalam menyelesaikan kewajiban pegawai, sehingga tidak ada ketimpangan antara hak yang diberikan dengan kewajiban yang harus dilakukan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur itulah yang menyebabkan kinerja seorang pegawai negeri tidak bisa optimal.

Self leadership merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Yanti dan Mursidi, 2021). Mangkunegara (2017:67) berpendapat bawah bekerja adalah salah satu cara seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada era yang semakin *modern* ini,

segala hal dituntut untuk semakin cepat dan tepat. Maka dalam bekerjapun seseorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktifitasnya. Hal ini dimaksudkan sebagai tolak ukur kesuksesan dalam bekerja, selain itu agar terciptanya budaya yang kompetitif dan peningkatan kerja, maka dari itu setiap individu harus memiliki kemampuan sebagai *self leadership*. *Self leadership* merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan baik. *Self leadership* memotivasi pegawai untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih baik pada perusahaan. (Manz & Sims, 2017).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *self leadership* yaitu pada indikator kemampuan mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas, seperti halnya pada saat melakukan pengambilan keputusan pimpinan masih membedakan antara pegawai senior dan pegawai baru sehingga timbulnya kecemburuan sosial diantara pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai sehingga pegawai merasa kemampuan yang mereka miliki tidak diakui karena tidak diberikanya kesempatan untuk memperlihatkan kemampuan yang dimiliki walaupun mereka adalah pegawai junior.

Self-leadership dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Listiani, dkk (2019),

Rachman, dkk (2021), Tandy, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self-leadership* pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, dkk (2018) dan Suryantoro, dkk (2021) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain *self leadership*, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Kompetensi merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja (Saraswati dan Putra, 2020). Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu adanya peningkatan kinerja pegawai, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus bisa memilih pegawai yang berkompetensi. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai masukan pegawai seseorang yang akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja melalui perilaku kerjanya serta pekerjaannya. Menurut Spencer (2017:8) hubungan kompetensi dengan pegawai adalah sangat penting, relevansinya ada dan akurat, bahwa mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan pegawainya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya kompetensi harus ada dan mengarah pada visi misi serta sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan

Olahraga Kota Denpasar, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi yaitu pada indikator pengetahuan kerja yang didukung dengan pendidikan akhir pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar yang akan disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	40	54,8
Diploma	20	27,4
S1	13	17,8
Total	73	100

Sumber: Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pendidikan akhir pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar didominasi oleh lulusan SMA. Hal ini mengakibatkan masih banyaknya PNS yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung menyalahgunakan wewenang. Prilaku PNS yang menyimpang tersebut akan menyebabkan permasalahan yang rumit, manakala PNS belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang memahami pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maka hal ini juga akan menghambat kinerja pegawai. Namun, saat ini sebagian besar pegawai sedang menempuh pendidikan lanjutan, dan mulai mempelajari tentang teknologi karena tinggi rendahnya tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor.

Kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karomi dan Martini (2021), Nasution, dkk (2021), Rosmiati, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work life balance* (Manullang dan Noor, 2020). *Work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *work life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan pegawai, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan pegawai untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain- lain (Westman, et al 2019). *Worklife balance* merupakan salah satu manajemen SDM yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *work life balance* yaitu pada indikator *time balance* (keseimbangan waktu). Adapun fenomena yang terjadi mengenai *work life balance* dimana pegawai merasa pekerjaan saat ini mengganggu kehidupan pribadi pegawai seperti kegiatan yang terjadi pada lingkungan masyarakat mengenai tradisi dan adat istiadat, dimana banyaknya adat istiadat dan tradisi yang melekat pada pegawai yang

dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai yang menyebabkan menurunnya kualitas kehidupan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Work life balance dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviani (2021) dan Badrianto dan Ekhsan (2021), Suharno dan Muttaqiyathun (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work-life balance* akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang dan Murniningsih (2019) menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Wismawan dan Luturlean (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *self leadership*, kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kota Denpasar?

3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaaan dan Olahraga Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaaan dan Olahraga Kota Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaaan dan Olahraga Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaaan dan Olahraga Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap perusahaan, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah pengaruh *self leadership*, kompetensi dan *worklife balance* terhadap kinerja pegawai serta sebagai bahan acuan pengetahuan bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan. Hasil ini diharapkan dapat menambah kasanah perpustakaan di kampus dengan tambahan referensi mahasiswa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2017). *Goal Setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan pegawai seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cominitation* yaitu *content (values)* dan tujuan. Orang telah telah menentukan *goal* atas prilakunya dimasa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Prilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi Tindakan dan konsekuensi pegawainya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan pegawai (Kriyantono, 2017:244).

2.1.2 *Self Leadership*

1. Pengertian *Self Leadership*

Menurut Aini dkk (2017) *self leadership* dapat membuat penggunanya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif. Visi karena itu yang menentukan arah dimana inividu bermaksud untuk menyelaraskan dirinya dalam waktu dekat; inovasi karena individu muncul dengan cara baru sesuai dengan selera dan preferensi individu, mekanisme penghargaan, bersikap proaktif karena strategi mendorong individu untuk berfikir dengan cara

tertentu, sehingga memberikan tekanan yang mendorong individu dengan cara tertentu yang menciptakan pegawai yang kompetitif.

Self leadership adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Dimana *Self leadership* dapat memotivasi pegawai untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap pegawai. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong pegawai yang lebih baik bagi suatu perusahaan. *Self leadership* juga merupakan suatu kondisi perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri. Di beberapa cara, *Self leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *Self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggungjawab (Manz & Sims, 2017).

Berdasarkan penjelasan dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Self leadership* merupakan proses untuk membangun pengarahannya diri dan motivasi diri terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks.

2. Pentingnya *Self Leadership*

Pentingnya pengembangan kemampuan *Self Leadership* dalam organisasi dikemukakan oleh Lovelace et al. (2007:380), yaitu:

- a. Kemampuan *self leadership* yang dikembangkan dalam organisasi akan berguna bagi penyebaran *shared leadership* dalam organisasi yang dapat mengarah kepada pengurangan beban kerja pemimpin formal yang memungkinkan peningkatan kontrol yang lebih efektif. Artinya dengan

berkembangnya kemampuan *self leadership*, maka rentang kendali (*span of control*) seorang pemimpin akan semakin berkurang dan pengontrolannya tidak perlu seketat mengawasi bawahan yang tidak mandiri

- b. Kemampuan *self leadership* dapat menurunkan derajat ketergantungan kepada otoritas pemimpin tradisional berkat adanya pemberdayaan bawahan akan tanggung jawab yang diperlukannya dalam menjalankan tugasnya.
- c. *Self leadership* dapat dianggap sebagai pengganti kepemimpinan yang merupakan alternatif bagi pendekatan *top-down leadership* dengan otoritas hirarkis formalnya, karena dengan adanya *self leadership*, maka pendekatan *bottom-up* menjadi semakin menyebar yang pada akhirnya akan memungkinkan pegawai organisasi menjadi lebih baik
- d. *Self leadership* dianggap merupakan salah satu cara untuk meningkatkan pegawai organisasi. Menurut Alves *et.al.* (2006:342) hal ini dimungkinkan berkat adanya melalui pola pikir dan tindakan individu-individu dalam organisasi yang kemudian dapat dijadikan alat untuk menganalisis pegawai organisasi tersebut, baik secara parsial maupun keseluruhan.
- e. Kemampuan *self leadership* akan memungkinkan pegawai menanggulangi berbagai tantangan yang dikarenakan oleh sistem organisasi saat ini yang lebih kompleks dan dinamis dikarenakan kemampuannya mengambil keputusan dengan lebih cepat berkat adanya pendelegasian wewenang yang lebih jelas.
- f. *Self leadership* diperlukan untuk mendorong perilaku yang positif, yaitu perilaku yang diharapkan terjadi yang akan menghasilkan *outcome* yang

baik karena diharapkan mampu menekan perilaku negatif yang mampu mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan keluarga individu. Secara umum dapat diasumsikan bahwa ketika kehidupan pekerjaan seseorang baik, maka hal tersebut akan memiliki pengaruh yang baik kepada kehidupan keluarganya.

3. Aspek-aspek *Self Leadership*

Terdapat enam aspek dalam *Self Leadership*:

- a. Aspek pertama adalah *self-observation*, yaitu mengontrol sendiri kemajuan pekerjaan dan memiliki kesadaran terhadap pegawai.
- b. Aspek kedua adalah *self-goal-setting*, yaitu mengatur sendiri tujuan spesifik setiap tugas.
- c. Aspek ketiga adalah *self-cue-modification*, yaitu menggunakan alat bantu, seperti membuat jadwal atau agenda untuk mengingatkan berbagai tugas penting.
- d. Aspek keempat adalah *self-reward*, yaitu mempengaruhi diri untuk bekerja lebih baik dengan memberikan hadiah atau penghargaan bagi diri sendiri.
- e. Aspek kelima *self-punishment*, yaitu memperbaiki perilaku yang salah melalui perasaan bersalah ketika gagal.
- f. Aspek keenam *self-rehearsal*, yaitu berusaha menghindari kesalahan saat bekerja dan mempersiapkan segala sesuatu untuk bekerja.

4. Indikator *Self Leadership*

Indikator-indikator yang dikembangkan oleh Sims & Manz (dalam Priyantono 2017) yaitu:

- a. Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan adalah pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas- tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- e. Tanggung jawab seorang pemimpin adalah tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang

wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

- f. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan Langkah- langkah guna menghadapi kondisi tersebut (Pradnyana, 2018:16). Wibowo (2017) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Yuliana (2017:136) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Sedangkan menurut Boyatzis dalam Priansa (2017) berpendapat bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Parinsa (2017) mengemukakan bahwa kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap level jabatan dalam organisasi tentu beda-beda, tingkat eksekutif, tingkat manager, dan tingkat pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian pegawai akan menjadi efektif dan efisien bagi perusahaan.

2. Pentingnya Kompetensi

Wibowo (2017) mengemukakan bahwa untuk mencapai keberhasilan dari suatu organisasi diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi memberikan Bahasa dan konsep umum untuk mencapai proses pegawai yang terintegrasi sehingga perlu dinilai Ketika melakukan penilaian pegawai sumber daya manusia yang diperlukan dalam menentukan bentuk pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan supaya dapat mencapai pegawai organisasi yang optimal dan dapat menjadi tolak ukur kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat memantau kecocokan kompetensi seseorang dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh organisasi (Pradnya, 2018:18). Sistem kompetensi dapat dijadikan alat bantu untuk menentukan atau memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi, karena kompetensi ini berusaha mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi atau dengan kata lain kompetensi dapat memberi informasi tentang pengetahuan, keterampilan, atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi tertentu. Hal senada diungkapkan Pradnya (2018:19) menyatakan bahwa dua eksistensi kompetensi yaitu perilaku

(*behavioral*) dan basis keterampilan (*skill based*). Konsep kompetensi dikembangkan untuk mengukur pegawai individu dengan menerapkan *competence-based system*. *Competence-based system* sering digunakan karena diyakini dapat mencapai pegawai organisasi yang memusatkan perhatian pada pegawai individu.

3. Indikator Kompetensi

Bagi pegawai negeri sipil (PNS) mengenai kompetensi diatur berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 8 Tahun 2017, indikator kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yaitu:

- a. Pengetahuan kerja adalah pengetahuan yang dimiliki PNS berupa fakta, informasi, keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan dan pengalaman, baik teoritik maupun pemahan praktis, dan berbagai hal yang diketahui oleh PNS terkait dengan pekerjaannya serta kesadaran yang diperoleh PNS melalui pengalam suatu fakta atau situasi dalam konteks pekerjaan.
- b. Keterampilan kerja adalah keterampilan PNS untuk melaksanakan tugas sesuai dengan keterampilan melaksanakan pekerja individual (*task skill*), Keterampilan mengelola sejumlah tugas yang berbeda dalam satu pekerjaan (*task management skill*), Keterampilan merespon dan mengelola kejadian/masalah kerja yang berbeda (*contingency management skill*), keterampilan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu ditempat tertentu sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja (*job/role environment skill*), Keterampilan beradaptasi dalam melaksanakan pekerjaan yang sama ditempat/ lingkungan kerja yang berbeda.

- c. Sikap kerja adalah perilaku PNS yang menekankan aspek perasaan dan emosi, berupa minat, sikap, apresiasi dan cara penyesuaian diri terhadap pekerjaan.

2.1.4 Work Life Balance

1. Pengertian Work Life Balance

Dalam jurnal yang berjudul *work life balance as conceptual review* oleh Shobita & Sudarsan (2017) terdapat beberapa pandangan dari para ahli yang menjelaskan bahwa *work life balance* sangat berkaitan erat dengan *work family conflict* dimana bekerja dengan keluarga adalah hal utama yang dihormati, karena hal ini sangat berkaitan dengan individu menjalankan perannya dipekerjaan dan dikeluarga. Faktor penyebab adanya *work life balance* adalah faktor individu, organisasi dan sosial. Shobita & Sudarsan (2017) mengajukan teori baru mengenai *work life balance* yaitu bagaimana batasan antara pekerjaan dan kehidupan dengan bekerja/keluarga sebagai yang utama, dan memisahkan antara fisik dan psikologi. Teorinya menjelaskan bahwa adanya sinergi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Hal lain dikemukakan oleh Novelia (2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang di dalamnya terdapat individual *behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber *energy* bagi diri sendiri. Shobita & Sudarsan (2017) mengidentifikasi lima tipe yang berhubungan dengan *work life balance*, yaitu mengetahui bagaimana segmen pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan lain, kedua bagaimana keadaan positif dan negatif dapat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan, ketiga dua atmosfer yang

berbeda antara pekerjaan dan kehidupan, keempat fasilitas yang mendukung pegawai dalam mencapai *work life balance* dan kelima adalah bagaimana individu dapat mencapai level psikologi yang tinggi dengan atmosfer yang telah dibuat.

2. Aspek-aspek *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2017), *work life balance* meliputi beberapa aspek, yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang pegawai disamping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul Bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga. *Involment balance* (keseimbangan keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq, (2017) ada beberapa factor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

- a. Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu Ketika masi kecil dengan *worklife balance*. Individu yang

memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

- b. Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.
- c. Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Sikap. Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

4. Indikator Work Life Balance

Menurut Hudson (2017), *work life balance* memiliki beberapa indikator, yaitu

a. Time Balance (Keseimbangan Waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang pegawai disamping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul Bersama teman dan menyediakan waktu untuk keluarga.

b. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja diluar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri

individu seperti tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan probadinya.

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Meskipun persepsi dan penilaian mengenai *work life balance* antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidakpuasaan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance*. Dari sini, dapat disimpulkan jika kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dialami. Ketika individu mencapai tingkat yang diinginkan dari apa yang individu pikirkan mengenai *work life balance*

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai tinggi yang dihasilkan oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai pegawai, berikut ini akan di kemukakan definisi-definisi mengenai pegawai menurut beberapa ahli. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2017:480). Menurut Sinambela (2017:481) kinerja pegawai

adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mrujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat di simpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada dua faktor menurut Mangkunegara (2017:67) yaitu:

- a. Faktor kemampuan: Kemampuan potensi dan kemampuan *reality* yang diartikan pegawai yang memiliki potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai pegawai yang diharapkan
- b. Faktor motivasi: Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator dari Plamularso (2018), yang menyatakan terdapat lima indikator yaitu

- a. Kuantitas, yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- b. Kualitas, yang mana kualitas kerja diukur dari penilaian terhadap pegawai berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Kehandalan, yang merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan *supervise* dimana kehandalan mencakup konsistensi pegawai dan kehandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.
- d. Kehadiran, yang merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, yang merupakan kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara *self leadership*, kompetensi, dan *worklife balance* terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh *Self-Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Listiani, dkk (2019) dengan judul Pengaruh *knowledge sharing*, *self-leadership*, dan karakteristik individu

terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rachman, dkk (2021) meneliti tentang *Self Leadership, Self-Awareness* Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* Dan Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership, self-awareness* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap *employee engagement* maupun kinerja pegawai.

Tandy, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh *Self-Leadership, Transformational Leadership* Dan *Transactional Leadership* Terhadap Kinerja Guru-Guru di SMP Advent 4 Paal 2 Kota Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh terhadap kinerja, *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja, *transactional leadership* berpengaruh terhadap kinerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, dkk (2018) dengan judul Pengaruh *Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability* Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Suryantoro, dkk (2021) meneliti tentang *Self Leadership* Dan Pengaruhnya Pada *Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *path*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh tidak signifikan terhadap *employee performance* secara langsung dan berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui *self-efficacy* yang diperkuat dengan moderasi *conflict resolution*.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel *self leadership* sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 73 orang pegawai. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Karomi dan Martini (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tokai Texprint Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nasution, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Teknik analisis yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Rosmiati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Infomedia Nusantara Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada PT. Infomedia Nusantara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Konveksi Kalary Sukoharjo). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Surya Yoda Indonesia. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Surya Yoda Indonesia.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan

kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 73 orang pegawai. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi Penelitian Terdahulu.

2.2.3 Pengaruh *Work Life balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Noviani (2021) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa *Work from Home* pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu.

Badrianto dan Ekhsan (2021) meneliti tentang Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi Komitmen Organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *path*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Suharno dan Muttaqiyathun (2021) meneliti tentang Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*

berpengaruh positif signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada industri tekstil di Yogyakarta.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang dan Murniningsih (2019) dengan judul Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi). Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung (*direct effect*). *Worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara langsung (*direct effect*). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara langsung (*direct effect*). Hasil menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *worklife balance* terhadap kinerja pegawai sehingga hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh (*full mediation*).

Wismawan dan Lutarlean (2022) meneliti tentang Pengaruh Work-life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank X. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh, namun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank X.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel *work life balance* sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam

penelitian penulis yaitu sebanyak 72 orang pegawai. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

