

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja saat ini sangat dibutuhkan individu yang memiliki kemampuan berpikir maju, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman di dunia yang sangat kompetitif. Pada saat ini banyak pegawai kesulitan dalam menyeimbangi kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Karena banyaknya beban harus ditanggung oleh pegawai di tempat kerja, karena itu organisasi perlu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menjamin kelangsungan hidupnya, berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja setiap komponennya. Kinerja yang baik sangat penting dalam menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatnya suatu kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor pendorong baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu instansi. Setiap pegawai dapat diukur kinerja dengan melihat kuantitas, kualitas kerja, dan waktu dalam menyelesaikannya pekerjaan. Pegawai haruslah mampu memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai itu sendiri tidak semata-mata tumbuh dengan mudah. Jika perusahaan maupun instansi pemerintahan tidak memberikan fasilitas pendukung yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sebab tidak terciptanya kinerja yang tinggi, kinerja yang baik tentu tergantung pada persepsi pegawai tersendiri kepada instansi. Kinerja merupakan hasil yang

dicapai seseorang dalam menjalankan tugas atas kepadaian, usaha, dan kesempatan (Hasibuan, et. al, 2023)

Kinerja pegawai secara umumnya merujuk pada kapasitas dari seorang pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang didasarkan pada aturan serta indikator yang ditetapkan oleh instansi (cahya, 2023). Dalam organisasi, baik di instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting untuk mengukur pencapaian visi dan misi organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, memerlukan kualitas kemampuan dari pegawai yang sesuai kebutuhan serta didukung oleh optimalisasi sistem kelembagaan yang substansial baik dari segi perangkat maupun aturannya.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang merupakan kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota padang, Provinsi Sumatera Barat yang beralamat Jl. Ujung Gurun No.2. Dinas ini memiliki tugas sebagai penyelenggara urusan pemeritahan dibidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur, dan penataan ruang kota yang ada didaerah kota padang. Pada Dinas PUPR ini memiliki 6 bidang yaitu Bidang Program dan Jasa Kontruksi, Bidang Penyelenggara Jalan, Bidang Sumber Daya Air & Drainase, Bidang Penataan Ruang, Bidang Gedung & Penataan Lingkungan, dan Pengawasan Ruang Kota.

Table 1.1 Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang

No	Jabatan	Bidang	Unit Kerja	Tanggal Penilaian	Kehadiran (%)	Ketepatan Waktu (%)	Kualitas Pekerjaan (%)	Produktivitas (%)	Kompetensi (%)	Kerja Sama (%)	Skor Total	Kategori	Sarana & Rekomendasi	Evaluasi Atasan	Tindak Lanjut	Ditinjau oleh
1	Kepala Seksi	Sekretariat	Bidang Program dan Jasa Konstruksi	31/12/2024	98	95	90	92	93	96	94	Sangat Baik	Perlu pelatihan lanjutan	Perlu peningkatan efisiensi	Ya, mengikuti pelatihan	Kepala Dinas
2	Staf Teknik	Bidang Penyelenggaraan Jalan	Bidang SDA dan Drainase	31/12/2024	95	93	88	89	90	92	91	Baik	Perlu peningkatan kemandirian	Evaluasi setiap 6 bulan	Tidak	Kepala Bidang
3	Pengawas Proyek	Bidang Penataan Ruang	Bidang Gedung dan Penataan Lingkungan	31/12/2024	97	96	92	94	95	97	96	Sangat Baik	Perlu inovasi dalam proyek	Perlu supervisi lebih lanjut	Ya, retensi ke proyek besar	Kepala Dinas
4	Staf Administrasi	Bidang Pengawasan Ruang Kota	VIII Unit Pelaksanaan Teknis Wilayah	31/12/2024	92	90	87	88	89	91	90	Baik	Meningkatkan kreatifitas	Evaluasi setiap 3 bulan	Tidak	Kepala Bagian
5	Teknisi Lapangan	VIII Unit Pelaksanaan Teknis Wilayah	VIII Unit Pelaksanaan Teknis Penataan dan Alat Berat	31/12/2024	96	94	89	91	92	94	93	Sangat Baik	Perlu pelatihan mesin terbaru	Supervisi di lapangan	Ya, mengikuti workshop	Kepala Seksi
6	Inspektur	Sekretariat	Bidang Program dan Jasa Konstruksi	31/12/2024	99	98	96	97	98	99	98	Sangat Baik	Diberikan tanggung jawab lebih besar	Evaluasi tahunan	Tidak	Kepala Dinas
7	Operator Alat Berat	Bidang Penyelenggaraan Jalan	Bidang SDA dan Drainase	31/12/2024	94	92	90	91	93	95	94	Baik	Meningkatkan efisiensi kerja	Supervisi ketat di lapangan	Tidak	Kepala Bidang
8	Teknisi Jaringan	Bidang Penataan Ruang	Bidang Gedung dan Penataan Lingkungan	31/12/2024	97	96	94	95	96	98	97	Sangat Baik	Perlu upgrade skill IT	Pelatihan lanjutan	Ya, mengikuti pelatihan	Kepala Bagian
9	Staf Administrasi	Bidang Pengawasan Ruang Kota	VIII Unit Pelaksanaan Teknis Wilayah	31/12/2024	95	94	93	92	91	94	93	Baik	Meningkatkan akurasi laporan	Evaluasi per minggu	Tidak	Kepala Bagian
10	Inspektur Lapangan	VIII Unit Pelaksanaan Teknis Wilayah	VIII Unit Pelaksanaan Teknis Penataan dan Alat Berat	31/12/2024	98	97	95	96	97	98	97	Sangat Baik	Diberikan proyek strategis	Evaluasi tahunan	Tidak	Kepala Dinas

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di ketahui bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan mayoritas pegawai mendapatkan kategori "Sangat Baik" dan "Baik". Tidak ada pegawai yang masuk kategori "Cukup" atau "Kurang Baik," yang menandakan bahwa standar kerja di dinas ini cukup tinggi. Dari segi kehadiran dan ketepatan waktu, sebagian besar pegawai memiliki persentase di atas 90%, mencerminkan kedisiplinan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Selain itu, kualitas pekerjaan, produktivitas, kompetensi, dan kerja sama juga menunjukkan nilai yang tinggi, dengan rata-rata di atas 88%. Evaluasi yang dilakukan secara berkala memberikan gambaran mengenai aspek yang masih perlu ditingkatkan. Pegawai dengan kategori "Baik" disarankan untuk meningkatkan kemandirian, ketelitian, dan efisiensi kerja. Sementara itu, pegawai yang mendapatkan kategori "Sangat Baik"

direkomendasikan untuk mendapatkan tanggung jawab lebih besar atau mengikuti pelatihan lanjutan guna mengembangkan keterampilan mereka. Tindak lanjut dari hasil evaluasi menunjukkan bahwa beberapa pegawai akan mengikuti pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan, sementara yang lain akan mendapatkan supervisi lebih lanjut atau rotasi proyek besar untuk memperluas pengalaman kerja. Tidak ada pegawai yang mendapatkan evaluasi negatif atau sanksi, yang berarti keseluruhan kinerja pegawai cukup memuaskan. Secara umum, hasil penilaian menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang memiliki kinerja yang baik dan profesionalisme yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Edy,2023) kinerja adalah hasil yang diperoleh pegawai dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Setiap pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya sesuai dengan tugas dan wewenang yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Untuk memastikan kinerja optimal, ada banyak hal yang dapat menunjang dalam pengoptimalan kinerja salah satunya yaitu faktor keseimbangan kehidupan-kerja (*work life balance*), elemen penting untuk menciptakan hasil kinerja yang baik, maka organisasi harus memperhatikan keseimbangan kehidupan-kerja (*work life balance*).

Istilah *work-life balance* mulai dikenal pada tahun 1970-an dan 1980-an di Inggris dan Amerika Serikat. *Work life balance* adalah istilah yang bisa digunakan untuk menggambarkan bagaimana keseimbangan dibutuhkan individu antara bekerja dengan waktu yang dialokasikan untuk bekerja dan aspek kehidupan lainnya. Area kehidupan kerja selain kehidupan kerja dapat mencakup minat pribadi, keluarga dan kegiatan sosial atau rekreasi. Seiring adanya kemajuan teknologi memungkinkan pekerjaan diselesaikan

lebih cepat dan mudah, karena penggunaan smartphone, email, obrolan video, dan perangkat teknologi lainnya.

Menurut(Edy,2023) *work life balance* merupakan seberapa jauh individu dapat mencapai kepuasan maksimal dalam menjaga berkaitan dengan keseimbangan waktu dan keterlibatan secara psikologis dalam peran mereka baik untuk pekerjaan maupun kehidupan pribadi, seperti waktu untuk diri sendiri, waktu untuk orang tua, keluarga, kerabat, dan masyarakat serta tidak terjadi konflik antara kedua peran tersebut. *Work life balance* mengarah pada manajemen yang efektif dari beberapa tanggung jawab ditempat kerja, dirumah, dan aspek kehidupan lainnya(Dina,2023). Ketika terciptanya *work life balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan membuat orang jadi betah dan nyaman dalam bekerja serta merasakan kebahagiaan dapat membagi waktunya dengan tepat. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara waktu bekerja dan peranan pegawai kehidupan sehari-hari, kemungkinan akan mengalami penurunan kinerja pada pegawai.

Menurut penelitian(Edy,2023) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai mampu menyeimbangi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kinerja setiap pegawai akan mengalami peningkatan. Demikian sebaliknya menurut penelitian (Dina,2023), bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai beranggapan jika terjadi konflik, adanya ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi serta akan terjadinya penurunan hasil kinerja. Pegawai yang mengorbankan waktu atau bekerja berlebihan dapat mengalami beban kerja (*Work overload*), yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja

Beban kerja sebagai salah satu hal khusus dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus dituntaskan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. apabila seorang pegawai mampu menuntaskan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan. Maka bagi pegawai tidak menjadi beban kerja. Menurut (Munandar, 2022), beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Pembagian beban kerja yang tidak sesuai kemampuan pegawai akan menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan psikologis pegawai tersebut. Adapun menyebabkan pegawai berkompeten yang mendapat beban kerja yang lebih mudah sehingga membuatnya dapat bersantai dengan waktu senggangnya.

Menurut (Johari et al 2024) beban kerja merujuk pada semua aktivitas yang dilakukan oleh pegawai, termasuk waktu yang digunakan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas, baik langsung maupun tidak langsung. Beban kerja merupakan total waktu standar dibandingkan dengan total waktu standar untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Disisi lain, beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada seorang pegawai dan diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemungkinan pekerjaan yang ada. Dengan kata lain beban kerja adalah rata-rata frekuensi kegiatan kerja selama suatu periode waktu tertentu.

Menurut penelitian (Munandar, 2022), bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ketika semakin menurun beban kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. demikian juga menurut penelitian (Johari et al 2024), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. organisasi perlu memperjelas peran dan tanggung jawab pegawai serta mengelola beban kerja dengan baik.

Selain beban kerja, karakteristik individu memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena setiap individu membawa ciri khas yang berbeda yang dapat mempengaruhi cara mereka berperilaku dan bekerja. Minat yang tinggi terhadap pekerjaan akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya serta bersikap positif, seperti optimis dan rasa tanggung jawab, tidak hanya itu, lingkungan kerja dapat kondusif dan meningkatnya produktivitas. karakteristik individu minat, sikap dan kebutuhan didalam situasi kerja (Handoko 2020).

Menurut (Abadylla, 2019) setiap individu memiliki karakteristik unik yang meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu, dan faktor demografi. Karakteristik individu dalam menentukan bagaimana seseorang dapat beradaptasi dan bekerja dalam menyelesaikan tugas, sementara pengalaman memberikan landasan pengetahuan dan wawasan. Latar belakang individu yang dimaksud seperti pendidikan, budaya, dan nilai-nilai yang ada pada individu. selain itu, termasuk faktor demografi yaitu usia, jenis kelamin, dan status sosial, dapat memberikan pengaruh tambahan terhadap motivasi dan cara individu bekerja. Gabungan dari beberapa aspek ini menciptakan keragaman di lingkungan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja, baik langsung maupun tidak langsung.

Table 1.2 Hasil Pra Survey Awal Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase%
		Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
	Work Life Balance			
1	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan	22	8	26%
2	Saya merasa sangat puas dan senang dengan pekerjaan yang jalani	21	9	30%
	Rata-rata			28%
	Beban Kerja			
3	Saya merasa target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	24	6	20%
4	Kondisi pekerjaan saya mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik	21	9	30%
	Rata-rata			25%
	Karakteristik Individu			
5	Instansi memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan saya	22	8	26%
6	Saya merasa bahwa nilai kejujuran adalah hal yang paling penting dalam menyelesaikan pekerjaan	25	5	16%
	Rata-rata			21%
	Kinerja			
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan cermat dan teliti	22	8	26%
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kuantitas yang telah ditetapkan	23	7	23%

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang , (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey awal menunjukan bahwa *work life balance* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang masih rendah, bisa kita

lihat dengan nilai rata-rata yang menjawab tidak setuju pada pra survey awal yaitu 28% . bahwa ini menandakan masih terjadi masalah pada keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi pada pegawai. Namun tidak hanya itu bisa kita lihat pada nilai rata-rata beban kerja yaitu 25% bahwa ini menunjukkan masih terjadi masalah pada beban pekerjaan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Berdasarkan fenomena diatas yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tertarik melakukan peneliti dengan **“Pengaruh *Work Life Balance*, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang”**.

2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka perumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang?
2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang?
3. Bagaimana karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang?
4. Bagaimana *work life balance*, beban kerja, dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang?

2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin mengetahui yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
4. Untuk mengetahui *work life balance*, beban kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

2.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian yaitu:

1. Bagi Kedinasan

Penelitian ini berharap hasil ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperbaiki lagi akan penurunan kinerja, Agar menimbulkan cerita yang baik untuk kedepannya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna sebagai referensi kajian-kajian yang berkaitan dengan penelitian, Dalam rangka menyelesaikan strata 1 Manajemen.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini berharap hasil penelitian ini dapat berorientasi terhadap perkembangan kinerja yang baik sehingga dijadikan referensi.

2.5 Batasan Masalah.

Pada penelitian ini begitu luas masalah yang akan dianalisis, dan keterbatasan penulisan dalam melakukan penelitian, maka penulis melakukan pembatasan masalah pada:

1. Objek penelitian dilakukan pada pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.
2. Penelitian ini berfokus pada *work life balance*, beban kerja, dan karakteristik individu, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kota Padang.

2.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tujuan yang melandasi penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Menggunakan tentang penelitian yang berisikan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional serta pengolahan data

BAB IV HASIL PENELITIAN

Menjelaskan gambaran umum instansi, hasil penelitian dan pembahasan berkaitan dengan masalah penelitian, analisis dan data yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Membahas mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Selain itu disajikan keterbatasan serta saran yang didapatkan menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.