

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Selatan adalah salah satu instansi vertikal yang berada di tingkat Kabupaten dan merupakan perpanjangan tangan Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Utara, yang memiliki kewenangan menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang Agama di Tingkat Kabupaten dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Utara. Dalam melaksanakan tugasnya Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Selatan menjabarkan kebijakan-kebijakan pemerintah dalam hal ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Utara serta memperhatikan kebijakan-kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Perusahaan mencari faktor-faktor berbeda yang dapat menghasilkan sikap dan perilaku kerja yang positif dari karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Hassan et al., 2014). Lebih jauh, meningkatkan *Work Life Balance* juga berkontribusi untuk mengurangi absensi dan pergantian karyawan. *Work life Balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Oleh karena itu, banyak Inti dari sebuah bisnis ada pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, untuk Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja kerjanya.

Kepuasan kerja berperan penting pada produktivitas dan kinerja pegawai suatu organisasi. Karena itu kepuasan kerja harus menjadi perhatian serius organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Menurut Newstorm (dalam Fattah, 2017: 64), “Kepuasan kerja adalah perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka”. Tentu hal tersebut akan sangat tergantung pada respon pegawai terhadap pekerjaannya. Respon pegawai dapat berupa respon positif menjadi perasaan yang menyenangkan, atau sebaliknya respon negatif berupa perasaan yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan observasi awal, para pegawai di Kementerian Agama Tapanuli Selatan ditemukan fakta bahwa masalah pribadi bisa saja mempengaruhi kinerja pegawai saat bekerja. Hal ini bisa terkait dengan kepuasan dalam kehidupan pribadi, kepuasan kerja, kesulitan dalam bekerja, masalah dalam keluarga, depresi, absensi, komitmen dalam berorganisasi dan tingkat kinerja (Fisher et al., 2009). Dibutuhkan lingkungan psikologis yang positif agar keseimbangan tercapai antara suatu tugas dan kewajiban lain di luar pekerjaan (Sen & Hooja, 2015). Diharapkan praktek ini dapat memicu kinerja seseorang sehingga pekerja akan cenderung nyaman dalam pekerjaannya, bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Disamping terganggunya *Work Life Balance* dan terjadinya Stres di tempat kerja juga meminimalkan kemampuan pengambilan keputusan, karena ini pegawai tidak memiliki motivasi yang cukup untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan sendiri. Pembinaan dan pelatihan pegawai pada manajemen stress diperlukan untuk membantu mereka mengurangi stres agar berhasil dalam mengatasi masalah sehingga mereka dapat meningkatkan potensi, mempertimbangkan dampak positif dari masa kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Wanita di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapanuli Selatan”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan ?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan ?
- d. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan ?
- e. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan ?

## **2.1. Tinjauan Pustaka**

### **2.1.1. Kinerja**

#### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Moeheriono (2012) menyebutkan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dessler (2010) berpendapat kinerja merupakan 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 telah disepakati bersama.

#### **2.1.1.2. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif
- f. Ketelitian
- g. Kepemimpinan
- h. Kejujuran
- i. Kreativitas

### **2.1.2. Work Life Balance**

#### **2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance**

Mondy (2010) menyebutkan work life balance adalah keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work life balance* jika dilihat dari sudut pandang karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam sudut pandang perusahaan *work life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja.

#### **2.1.2.3 Indikator Work Life Balance**

Indikator yang mengukur *work life balance* menurut Mc. Donald et.al. (2005) adalah sebagai berikut :

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
- b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

### 2.1.3. Stres Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) Stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang. Menurut Mansoor et al., (2011) dalam kehidupan kerja, stres yang tinggi akan sangat tidak menyenangkan bagi karyawan sehingga mereka akan berusaha menghindarinya dengan menarik diri secara psikologis (tidak tertarik atau kurang terlibat dalam pekerjaan) dan secara fisik meninggalkan pekerjaan seluruhnya.

#### 2.1.3.4 Indikator Stres Kerja

Yan, Zhenzhen, et.al. (2016) menyebutkan ada 4 (empat) indikator dalam stress kerja yaitu :

- a. Kekhawatiran
- b. Gelisah
- c. Tekanan
- d. Frustrasi

### 2.1.4. Kepuasan Kerja

#### 2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang individual. Setiap individu mempunyai tingkat yang berbeda – beda. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerja, hasil pekerja atau kinerja dengan sikap lainnya dimiliki oleh setiap pekerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017:17).

#### 2.1.4.3 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya. Perusahaan menginginkan karyawannya puas dengan aspek – aspek pekerjaan yang ada dan dirasakan individu sehingga mereka mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pekerjaannya.

Dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: (1) *The work it self* (2) *Supervision* (3) *Coworkers* (4) *Pay* dan (5) *Opportunity of promotions* (Luthans, 2005:243).

Dalam menentukan kepuasan kerja terdapat lima dimensi, yaitu : (1) Isi pekerjaan (2) Supervisi (3) Organisasi dan Manajemen (4) Kesempatan untuk maju, dan (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti intensif (6) Rekan Kerja , dan (7) Kondisi Pekerjaan (Zainal, 2015:623).

Sedangkan dimensi kepuasan kerja karyawan menurut ahli lainnya adalah : (1) Kedudukan (2) Pangkat (3) Jaminan Finansial dan Sosial serta (4) Mutu Pengawasan.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

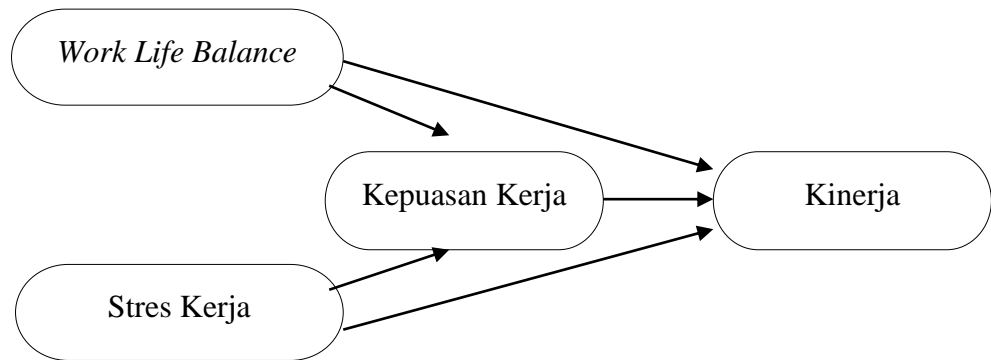
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Fylia Pebiyanti dan Alex Winarno (2021)	Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya)	Hasil pengujian hipotesis secara simultan, work life balance dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Herdianti Husain	Pengaruh Stress Kerja	Hasil penelitian ini

	(2019)	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar	menunjukkan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Arnold Adi Budaya (2018)	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Stress Pada Anggota Polisi Di Polres Kediri	Hasil penelitian ini menunjukkan Work Life Balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Stress
4.	Rini Safitri dan Noer Mijati (2014)	Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Cimb Niaga Cabang Jl. Basuki Rachmat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Bank CIMB Niaga Jl. Basuki Rachmat. sedangkan Gender tidak memoderasi pengaruh Organizational Citizenship Behavior.
5.	Dewi, Reni Sartika (2016)	Pengaruh Work Life Balance Dan Locus Of Control Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Gender Sebagai Pemoderat (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) Di Jakarta Selatan).	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : Work Life Balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional auditor yang ditunjukan oleh nilai sig sebesar 0,018. Locus Of Control tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional yang ditunjukan oleh nilai sig sebesar 0,804. Dari hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 7,042 dengan nilai sig 0,000 . Maka, hal ini berarti bahwa Work Life Balance Dan Locus Of Control dengan Gender sebagai pemoderat berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**  
**Sumber : Diolah Oleh Peneliti**

#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- a. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan.
- b. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan.
- d. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan.
- e. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kementerian Agama Tapanuli Selatan.