

# BAB I PENDAHULUAN

## I.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fondasi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, namun tantangan MSDM masih menjadi isu global yang perlu diatasi, termasuk di Indonesia, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan informasi dan pengetahuan. Institusi ini menyediakan layanan perpustakaan, kearsipan, dan informasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tugasnya meliputi pengelolaan koleksi perpustakaan, pengembangan arsip penting, dan penyediaan informasi yang relevan dan akurat. Tak luput dari bagaimana kinerja pegawai yang profesional dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas tersebut untuk memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

*Work-Life Balance* penting bagi individu untuk mengelola waktu dan energi antara kehidupan kerja dan pribadi. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang mengalami kesulitan dalam mengelola waktu kerja dan pribadi, sehingga kinerja dan keseimbangan hidup mereka terganggu. Seperti pegawai yang harus bekerja lembur secara terus-menerus setiap hari dan tidak memiliki waktu untuk diri sendiri atau dengan keluarga sehingga karyawan merasa bahwa aktivitas mereka tidak seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi

*Workload* merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan mengalami kelebihan beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu dan dalam waktu yang singkat, sehingga mereka harus bekerja lembur yang berakibat pada banyaknya karyawan yang terlihat lelah dan stress.

*Work environment* terlihat dari kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan kurang mendukung, seperti ruang kerja yang sempit, kurangnya tempat untuk beristirahat, kurangnya fasilitas kerja, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau pimpinan sehingga pegawai terlihat kurang bersemangat dalam bekerja.

Pada dasarnya, kinerja pegawai menggambarkan tentang kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai tujuan organisasi. Namun pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang memiliki kinerja yang rendah, sehingga dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Seperti, pegawai yang tidak memiliki motivasi atau tidak memiliki kemampuan yang memadai dapat memiliki kinerja yang rendah, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan hasil dari latar belakang permasalahan yang telah kami uraikan diatas, kami peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh *Work-Life Balance*, *Workload* dan *Work environment* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.**

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang mengalami kesulitan dalam mengelola waktu kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*) terlihat dari adanya pegawai yang mengalami kelelahan dan stress kerja.
2. Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan mengalami kelebihan beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan keseimbangan hidup mereka (*Workload*) terlihat dari banyaknya pekerjaan yang menjadi beban kerja yang terlalu berat bagi pegawai.
3. Memungkinkan pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan bekerja di lingkungan yang tidak nyaman atau tidak mendukung (*Work environment*) terlihat dari ruang yang tidak nyaman atau tidak memiliki fasilitas yang memadai.
4. Adanya pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan yang memiliki kinerja yang rendah, sehingga mempengaruhi tujuan organisasi.

## **I.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh *Workload* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh *Work Environment* kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan?
4. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance, Workload, Work environment* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work environment* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance, Workload, dan Work environment* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan.

## **I.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti,  
Penelitian ini dapat menjadi pengalaman dan pengetahuan baru bagi peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah, serta dapat meningkatkan kemampuan analisis dan penulisan ilmiah.
2. Bagi Universitas  
Penelitian ini juga bermanfaat bagi Universitas Prima Indonesia (UNPRI). Penelitian ini dapat menjadi salah satu contoh penelitian yang berkualitas dan

dapat meningkatkan reputasi universitas dalam bidang penelitian.

### 3. Bagi Instansi

Bermaanfaat juga bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. Penelitian ini dapat memberikan informasi dan rekomendasi yang berguna bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas layanan kepada Masyarakat.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Serta bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, serta dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## **I.6 Work-Life Balance**

### **I.6.1 Pengertian Work-Life Balance**

Menurut Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo (2019:24), *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

### **I.6.2 Indikator Variabel Work-Life Balance**

1. Waktu kerja dan waktu keluarga
2. Tingkat kepuasan hidup
3. Kemampuan memenuhi tanggung jawab hidup
4. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi

## **I.7 Workload**

### **I.7.1 Pengertian Workload**

Beban kerja yang terlalu sulit dan berlebihan dapat menyebabkan stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja individu, sehingga semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami dan berpengaruh pada penurunan kinerja individu (Hasibuan, 2019:104).

### **I.7.2 Indikator Variabel Workload**

1. Target yang Harus Dicapai.
2. Kondisi Pekerjaan.
3. Penggunaan Waktu.
4. Standar Pekerjaan.

## **I.8 Work Environment**

### **I.8.1 Pengertian Work Environment**

Siagian & Bahri (2019: 21) juga menekankan pentingnya lingkungan kerja sebagai sarana penunjang kelancaran proses kerja, dengan mempertimbangkan kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi pegawai.

### **I.8.2 Indikator Variabel Work Environment**

1. Suhu, pencahayaan, kebersihan, ventilasi, alat kerja, keamanan
2. Hubungan kerja, tekanan kerja, suasana kerja, dukungan psikologis
3. Desain ruang, kelayakan alat, kenyamanan ruang kerja
4. Aturan kerja, budaya kerja, manajemen terbuka

## **I.9 Kinerja Pegawai**

### **I.9.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan

tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

### I.9.2 Indikator Variabel Kinerja Pegawai

1. Kuantitas Kerja (Volume pekerjaan, frekuensi penyelesaian tugas)
2. Kualitas Kerja (Tingkat kesalahan, mutu hasil, ketelitian)
3. Ketepatan Waktu (Penyelesaian sesuai tenggat, tidak menunda pekerjaan)
4. Inisiatif/Tanggung Jawab (Mandiri, proaktif, tidak tergantung pengawasan)
5. Kerja Sama (Komunikasi, kooperatif dengan tim)
6. Disiplin (Tepat waktu, patuh aturan, menjaga etika kerja)

### I.10 Peneliti Terdahulu

#### I.10.1 Penelitian Terdahulu

Tabel I.10.1 Teori Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Vania Sally Nabila dan Wahyu Syarvina	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan	Untuk mengetahui Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV	Beban Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan	Dari hasil analisis bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena para karyawan yang bekerja dapat mengatasi beban kerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik di Perusahaan.
2	Sutoyo dan Koen Irianto Uripan	Pengaruh <i>Work environment</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Job Satisfaction dan Employee Engagement di Dinas Pekerjaan Umum Kota Mojokerto	Untuk mengetahui pengaruh job satisfaction terhadap pegawai serta pengaruh tidak langsung <i>Work environment</i> terhadap kinerja pegawai dengan menguji hubungan antara job satisfaction dengan kinerja	<i>Work environment</i> (X), Job satisfaction (Z1), Employee engagement (Z2) dan Kinerja Pegawai (Y)	Metode berbasis SEM dengan menggunakan PLS yang dipilih sebagai alat analisis pada penelitian ini	<i>Work environment</i> tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai karena <i>Work environment</i> yang dirandai dengan ketersediaan fasilitas masih dipandang belum memberikan kenyamanan psikologis sehingga pegawai pada saat bekerja akan merasa kurang termotivasi dalam bekerja
3	Raissa Rahma Aura dan Erik saut H. Hutahean	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Gen Z	Untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Kota Bekasi	Work life balance (X) dan Kepuasan kerja (Y)	Tipe penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan uji regresi linear	Menunjukkan bahwa work lifebalance berpengaruhsecar signifikanterhadap kepuasankerja pada pekerja generasi z.

### I.11 Teori Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Work-Life Balance tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Menurut Ula, Susilawati & Widyasari (2019) keseimbangan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik di antara keduanya.

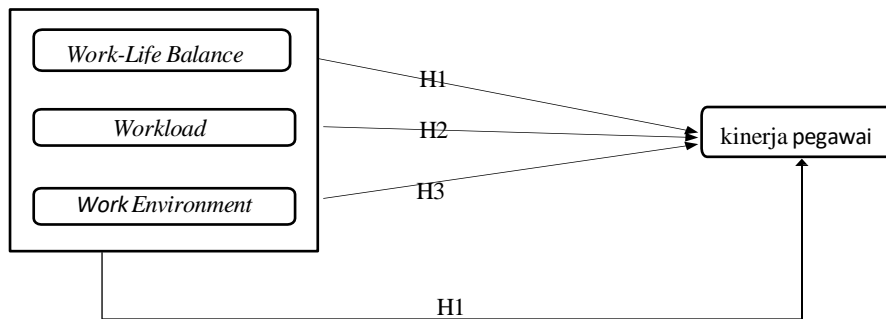
### I.12 Teori Pengaruh Workload terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perusahaan atau pemegang pekerjaan dalam waktu tertentu. (Putri et al., 2024).

### I.13 Teori Pengaruh Work Environment terhadap Kinerja Pegawai

Faktor lingkungan kerja dan dampaknya terhadap performa pegawai, mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang kondusif berkorelasi positif dengan produktivitas pegawai. Kajian semacam ini umumnya menggarisbawahi bagaimana aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan kerja, termasuk namun tidak terbatas pada iluminasi, temperatur, tingkat kebisingan, interaksi antar kolega, serta alur komunikasi, dapat memodulasi tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan secara inheren, kinerja para pegawai. (Hartono 2022).

### I.14 Kerangka Konseptual



Gambar I.14 Kerangka Konseptual

### I.15 Hipotesis

Menurut Rahmawati (2023:172) menyatakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara berdasarkan pada teori yang belum dibuktikan dengan data atau fakta”. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: *Workload* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: *Work environment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4: *Work-Life Balance, Workload, dan Work environment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.