

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah aset yang begitu berharga dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Begitu pula dalam suatu instansi pemerintahan, pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi abdi negara dan abdi masyarakat yang memiliki peranan sangat penting. Pegawai ialah aparatur pemerintah yang menjadi faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi pemerintahan.

Pada awalnya, aparatur pemerintah dianggap sebagai profesi yang memiliki fleksibilitas waktu, tuntutan tidak terlalu tinggi, dan kesejahteraan yang memadai sehingga lebih mudah bagi mereka dalam menjalankan peran ganda. Namun, seiring berjalannya waktu, tuntutan dan kualitas aparatur pemerintah yang semakin tinggi menyebabkan semakin berkurangnya waktu bagi mereka bersama keluarganya. Semakin banyak tekanan yang dihadapi oleh aparatur pemerintah membuat mereka menjadi tertekan karena terbebani oleh dua fokus yang berbeda yaitu fokus pekerjaan dan juga fokus pribadi (keluarga) hal ini akan menyebabkan terganggunya kinerja para paratur pemerintah tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan abdi masyarakat atau aparatur pemerintah dalam melaksanakan pelayanan dan fungsi pokok mereka. Ketika para pegawai tidak bisa fokus terhadap pekerjaannya, maka akan terjadi penurunan performa dari pegawai tersebut dan akan menjadikan ketidakefektifan dalam melaksanakan proses pelayanan masyarakat. Oleh sebab itu, untuk mengurangi tekanan terhadap tuntutan profesi aparatur pemerintah dan meningkatkan kinerja mereka sebagai pelayanan masyarakat, seorang kepala kantor sebagai atasan harus memperhatikan kondisi pegawai-pegawai sebagai bawahannya, hal yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pada bawahan. Kepuasan kerja dapat tercapai melalui *work-life balance* dan budaya organisasi.

Pada dasarnya kinerja seorang pegawai pemerintah merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut (Dessler, 2015) kinerja pegawai merupakan prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kepuasan kerja termasuk salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai pemerintahan, kepuasan kerja yakni suatu indikasi perasaan yang akan dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Menurut (Robbins & Judge, 2017) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor pekerjaan itu sendiri, teman kerja, serta atasan. Faktor pekerjaan itu sendiri dipengaruhi oleh keseimbangan kerja pegawai, sedangkan faktor teman kerja dan atasan berhubungan dengan budaya organisasi sebuah tempat kerja. Selain itu, baik *work-life balance* dan lingkungan kerja atau budaya organisasi, masing-masing memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja seperti yang dinyatakan oleh (Robbins & Coulter, 2018) bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja di pengaruhi oleh *work-life balance* dan budaya organisasi.

Ketika seorang pegawai dapat menyeimbangkan hidupnya antara dunia pekerjaan dan dunia pribadinya, maka pegawai tersebut dapat lebih produktif dalam bekerja, dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik di kantor, dan dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja. Hal ini pula dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. (Fisher, Bulger, & Smith, 2009) menambahkan, Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja karena ketika pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi maka akan mengganggu keseimbangan kehidupan kerjanya.

Menurut (Hudson, 2005) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Hal ini dapat dikatakan bahwa *work-life balance* dapat membuat para pegawai bersikap positif terhadap pekerjaan mereka. Apabila para pegawai bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka dapat di simpulkan bahwa mereka merasa puas dalam pekerjaannya. Pemaparan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan, (Maslichah & Hidayat, 2017), dan (Aruldoss, Kowalski, & Parayitam, 2020) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

Pekerjaan yang menawarkan *work-life balance* (keseimbangan kerja) adalah pekerjaan yang paling berpengaruh dalam kepuasan bekerja pegawai. Dikutip dari CNBC dalam sebuah studi yang dirilis laman jejaring profesional tersebut menyatakan 69 persen profesional HR sepakat bahwa *work-life balance* atau keseimbangan kerja dengan aktivitas sehari-hari adalah faktor utama yang memengaruhi pengalaman bekerja saat ini. Posisi berikutnya ditempati kompensasi kerja dan manfaat yang kompetitif (67 persen), kolega dan budaya perusahaan (47 persen) (Fauzia, 2020).

Selain *work-life balance*, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku para pegawai dalam bekerja, yang semakin lama akan membentuk kebiasaan. Budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu *shared meaning* atau pemikiran yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri individu yang sesuai dengan budaya organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Beberapa penelitian terdahulu, (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017), dan (Fajriyanti, K Panjaitan, & Kuswanto, 2019), menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Disamping melalui kepuasan kerja, *work-life balance* dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. *Work-*

*life balance* ini merupakan kemampuan pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Jadi, *work-life balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seorang pegawai pemerintahan harus dapat menyeimbangkan perannya dengan baik. Meskipun mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran sekaligus yaitu di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Hal ini di dukung penelitian yang di lakukan oleh ( Soomro, Breitenecker, & Moshadi Shah, 2017), (Sonhadi, Serang, & Alam, 2020) dan (Foanto, Tunarso, & Kartika, 2020) bahwa terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Seseorang yang memiliki atau menjalankan *work-life balance* dengan baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, pegawai dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar organisasi seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen organisasi serta budaya organisasinya mendukung dalam kegiatannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan

oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, seperti suatu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan serta secara intensif dianut dan disebarluaskan secara luas. (Robbins & Judge, 2017) menambahkan, budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan pemaparan diatas, peneliti terdahulu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) (Waliningstuti, Musadieg, & Hamid, 2017), dan (R Durgadevi & S Vasantha, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kementrian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo atau disingkat dengan ATR/BPN KanTah Kulon Progo merupakan lembaga pemerintah yang memiliki sebagian tugas dari fungsi Badan Pertanahan Nasional di kabupaten/kota yaitu memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Hal itu sesuai dengan ketentuan peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2016 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Dan Kantor Pertanahan.

ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo di pimpin oleh seorang Kepala Kantor dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang. Terdapat enam bagian di struktur organisasinya, yaitu subbagian tata usaha, seksi infrastruktur pertanahan, seksi hubungan hukum pertanahan, seksi penataan pertanahan, seksi pengadaan tanah, seksi penanganan masalah dan pengendalian pertanahan. Jumlah keseluruhan pegawai 61 orang untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), 19 orang untuk Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), dan terakhir yaitu 6 orang Asisten Surveyor Kadaster (ASK).

Kementrian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo merupakan sarana pelayanan masyarakat dalam membuat sertifikat tanah di wilayah Kulon Progo. Tugas ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo selain pembuatan sertifikat tanah, ATR/BPN Kantor Pertanahan Kulon Progo juga bertugas sebagai badan yang menentukan luas hasil ukur (pengukuran lahan). Selain itu, terdapat poin-poin aktivitas yang dilakukan oleh ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo yaitu melakukan pengecekan sertifikat, melayani pembuatan sertifikat ROYA atau hapusnya hak tanggungan/tanah, hak tanggungan (HT), dan peningkatan hak (PH).

Dari observasi yang peneliti lakukan pada ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait *work-life balance* dan budaya organisasi yang dapat menghambat kinerja mereka yaitu:

Pertama, dengan puluhan berkas masuk dan keluar setiap harinya, pegawai harus menyelesaikan semua pekerjaannya secara cepat, dengan jam masuk pukul 8 dan pulang pukul 4 sore, pegawai masih harus lembur dan rela melanjutkan pekerjaannya demi keberlangsungan pelayanan terhadap masyarakat. Sering peneliti temui bahwa jam istirahat pegawainya terenggut oleh banyaknya *customer* atau masyarakat yang ingin dilayani hari itu juga. Hal itulah yang mengarah pada terganggunya *work-life balance* atau keseimbangan kerja pegawai. Karena sangat berkaitan dengan indikator *work-life balance* yaitu *work interference with personal life* atau sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi. Apabila keseimbangan kerja pegawai buruk, maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Terlihat bahwa banyaknya berkas yang harus dikerjakan para pegawai dapat membuat keseimbangan pegawai terganggu. Para pegawai merasa bahwa kehidupan pribadinya semakin sempit atau tidak memiliki banyak waktu untuk dirinya sendiri. Hal itulah yang menjadi faktor keseimbangan kerja atau *work-life balance* pada kantor tersebut menjadi terganggu.

Kedua, kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan masih kurang baik. Salah satu pelanggaran kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kulon Progo yaitu kehadirannya. Terkadang, masih banyak pegawai yang keteteran mengurus urusan pribadinya sehingga terlambat datang. Salah satu indikator seorang pegawai memiliki kinerja yang baik ialah kehadiran. Apabila seorang pegawai tersebut tidak dapat hadir tepat waktu atau lebih awal dari jam yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut tidak dapat membagi waktunya, sehingga kinerjanya pun tidak maksimal. Budaya organisasi juga berperan sebagai pemicu dalam kedisiplinan pegawai. Apabila pegawai memiliki budaya organisasi yang baik, maka kedisiplinan seperti keterlambatan akan jarang terjadi. Budaya organisasi yang baik akan membawa para pegawai kedalam arah yang positif. Hal itu membuktikan bahwa budaya organisasi pada kantor pertanahan kabupaten kulon progo juga terganggu.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui dan membuktikan keberadaan *work-life balance* dan budaya organisasi di ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo apakah dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja para pegawainya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mereplikasi penelitian sebelumnya (Herlambang & Murniningsih, 2019) dan (Anwar, 2017) mengenai pengaruh *work-life*

*balance* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Dari penjelasan diatas yang membahas mengenai hubungan *work-life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja pegawai serta kinerja pegawai yang didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-life balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”.

Berdasarkan teori serta hasil penelitian terdahulu bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh *work-life balance* dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel *intervening* terdapat perbedaan hasil seperti penelitian-penelitian berikut:

Masih adanya research gap dari penelitian terlebih dahulu yaitu kesimpangsiuran hasil penelitian antara variabel *work-life balance* dengan variabel kepuasan kerja yang dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Research Gap *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

<b>Research Gap</b>	<b>Peneliti, Tahun</b>	<b>Hasil</b>
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh <i>work-life balance</i>	(Maslichah & Hidayat, 2017)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
	(Shantha, 2019)	<i>There is a positif relationship between work-life balance &amp; job satisfaction.</i>

terhadap kepuasan kerja	(R. Lumunon, M. Sendow, & Uhing, 2019)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
	(Pranindhita & Wibowo, 2020)	Hasil dari penelitian ini tidak adanya hubungan antara <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja.

Tidak hanya variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja saja, adanya *research gap* dari penelitian terlebih dahulu yaitu kesimpangsiuran hasil penelitian juga terjadi antara variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja pegawai yang dijelaskan serta dipaparkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Research Gap *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Research Gap	Peneliti, Tahun	Hasil
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja pegawai	(Sonhadi, Serang, & Alam, 2020)	Keseimbangan kehidupan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
	(Mendis & Weerakkody, 2017)	<i>The study reveal that is a strong relationship between work-life balance and employee performance.</i>
	(Herlambang & Murniningsih, 2019)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara langsung.

Temuan *research gap* dari penelitian terlebih dahulu atau kesimpangsiuran hasil penelitian juga ditemukan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3 Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

<b>Research Gap</b>	<b>Peneliti, Tahun</b>	<b>Hasil</b>
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	(Fajriyanti, K Panjaitan, & Kuswanto, 2019)	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
	(Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017)	<i>Organizational culture have a positive and significant impact on job satisfaction.</i>
	(Irgyiansyah, Hadji, & Sjahrudin, 2020)	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Masih adanya *research gap* dari penelitian terlebih dahulu yaitu kesimpangsiuran hasil penelitian antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai yang dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4 Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

<b>Research Gap</b>	<b>Peneliti, Tahun</b>	<b>Hasil</b>
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	(Walingsuci, Musadieg, & Hamid, 2017)	Berpengaruh langsung dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.
	(Sasongko, Hairudinor, & Syafari, 2021)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan dan positif

Adanya *research gap* pada penelitian terdahulu juga ditemukan pada hasil penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja para pegawai. *Research gap* atau kesimpangsiuran hasil penelitian dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tersebut akan dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1. 5 Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Research Gap	Peneliti, Tahun	Hasil
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	(Ruhayu, Hamzah, & Hamid, 2020)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
	(Soomro & Shah, 2019)	<i>The results revealed a positive and significant impact of job satisfaction on employee's performance.</i>
	(Nabawi, 2020)	Kepuasan kerja pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

*Research gap* dari penelitian terlebih dahulu atau penelitian yang sudah ada ialah kesimpangsiuran hasil penelitian. Kesimpangsiuran hasil ini juga terjadi pada variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kesimpangsiuran hasil tersebut akan dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1. 6 Research Gap *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Research Gap	Peneliti, Tahun	Hasil
Terdapat perbedaan hasil	( Rafsanjani, Nursyamsi, & Pono, 2019 )	<i>Work-life balance</i> melalui kepuasan kerja berpengaruh

penelitian pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja		secara positif dan signifikan terhadap kinerja
	(Herlambang & Murniningsih, 2019)	Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara <i>work-life balance</i> terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh.
	(Dousin, Collins, & Kler, 2019)	<i>Job satisfaction positively mediates the relationship between work-life balance towards job performance.</i>
	(Septya & Dwi, 2019)	Kepuasan kerja tidak memenuhi syarat untuk menjadi variable mediasi karena <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.

Masih adanya *research gap* dari penelitian terlebih dahulu yaitu kesimpangsiuran hasil penelitian antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dijelaskan tabel dibawah ini:

Tabel 1. 7 Research gap Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Research Gap	Peneliti, Tahun	Hasil
--------------	-----------------	-------

Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	(Widianto & Supriyono, 2018)	Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai <i>intervening</i>
	(Rozanna, Adam, & Majid, 2019)	<i>Job satisfaction significantly mediated the organizational culture on staff performance.</i>
	(Anwar, 2017)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
	(Kustaji, Hartati, & Soenarmi, 2020)	Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Peneliti berminat meneliti judul tersebut karena fenomena yang terjadi pada kantor pertanahan mengenai *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Serta ingin membuktikan bahwa *work-life balance*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai memiliki hubungan.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.
4. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai.
6. Menguji apakah kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.
7. Menguji apakah kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pengalaman baru dan menambah wawasan tentang pentingnya keseimbangan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja demi pencapaian kinerja pegawai yang baik.
- b. Sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis maupun pengembangannya.
- c. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan keilmiah serta dapat

dijadikan sebagai referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktik**

Dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak organisasi untuk mengetahui arti pentingnya kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, keseimbangan kerja, dan budaya organisasi sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

## **3. Manfaat Pengambilan Keputusan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan agar organisasi dapat mengambil keputusan atau kebijakan mengenai pentingnya *work-life balance*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.