

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman telah merubah semua aktivitas pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien, hal ini didasari adanya tuntutan dari instansi atau perusahaan untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Sebuah instansi atau perusahaan sekalipun dapat melihat betapa pentingnya sumber daya manusia mempelajari terkait hubungan dan peran manusia dalam bekerja. Oleh sebab itu dengan memanfaatkan peran sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pegawai yang berkompeten dan terukur sesuai dengan tujuan visi dan misi yang telah direncanakan. Pada ajaran agama islam menerangkan bahwa suatu kinerja akan lebih baik jika seorang pegawai melakukannya dengan usaha dan tanggung jawab, hal tersebut dijelaskan dalam Al-Quran surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ  
حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”*

Krisdiyono & Oktafiani (2020) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai sangat esensial bila ingin mencapai sebuah target usaha atau tujuan

dengan efektif. Menurut Kasmir (2016) kinerja pegawai sebagai bentuk totalitas dari usaha dan tindakan yang telah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan serta mengemban tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Adapun faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain gaya kepemimpinan transformasional dan *work life balance*. Menurut Bass (2009) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat menginspirasi atau mendorong pegawai untuk mencapai potensi penuh dan unggul dalam kinerja mereka. Maka hendaknya pemimpin harus mengerti bagaimana menunjukkan gaya, sikap, etika dan moral sebagai leader yang mampu mengelola pegawainya dengan baik.

Sedangkan *work life balance* adalah sebuah aktivitas berupa kepuasan yang baik, dirumah dan di tempat kerja, dengan tingkat masalah yang minimum (Clark, 2000). Hal ini mengacu pada kondisi seseorang pegawai dapat mengintegrasikan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan aktivitas kehidupan seseorang. Adanya *work life balance* dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental pegawai serta membantu individu dalam menghindari stres berlebihan dan kelelahan yang dapat mempengaruhi kualitas hidup dan kualitas seseorang bekerja. Peneliti membahas fenomena di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman. Adapun tugas dan tanggungjawab dari DPMPTSP adalah membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

Dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai masih memberikan bukti yang bertentangan. Berdasarkan temuan dari Buil et al. (2019); Yamin (2020) dan Ratnaningrum et al. (2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika instansi atau perusahaan ingin meningkatkan kinerja pegawai dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Namun dari temuan tersebut, tidak sejalan dengan Eliyana et al. (2019) dan Pariesti & Christa (2022) yang menemukan hasil yang tidak signifikan. Mengacu pada kesenjangan tersebut penulis terinspirasi untuk melakukan penelitian dengan menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Robbins & Judge (2013) mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan untuk mengubah dirinya ke arah yang lebih positif dan menghasilkan kinerja baik.

Dalam konteks lembaga pemerintahan seperti DPMPTPS Kabupaten Sleman, memiliki peran strategis dalam mendukung investasi dan pengembangan usaha, menempatkan kinerja pegawai sebagai inti dari pencapaian tujuan organisasional. Namun, adanya dinamika pekerjaan yang intens dan beragam tuntutan tugas seringkali dapat memberikan tekanan pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dan work-life balance mempengaruhi kinerja pegawai di DPMPTSP. Penelitian ini memodifikasi dari Akmal & Perdhana (2023)

dengan judul “*The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction A study of SMEs in Central Java Province*” yang meneliti UMKM di Jawa Tengah, dimana penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menambahkan *work life balance* sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut laporan dari DPMPTSP Kabupaten Sleman, ada beberapa isu atau permasalahan yang masih muncul yaitu kurangnya konsentrasi dari pegawai dimana masih terdapat pegawai yang merangkap tugas dan tanggungjawabnya di dalam lingkup kerja yang mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang diberikan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, beberapa pegawai terlihat kurang memahami dan menjalankan prosedur yang ada, masalah perizinan masih belum dapat berjalan secara optimal, sehingga menghambat proses penanganan permohonan yang diajukan oleh masyarakat. Berdasarkan fenomena dan juga adanya faktor pendukung dari penelitian sebelumnya maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Kepuasan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah *Work Life Balance* dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah *Work Life Balance* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
6. Apakah *Work Life Balance* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja?
7. Apakah Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3. Untuk menguji dan menganalisis Kepuasan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk menguji dan menganalisis *Work Life Balance* dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
5. Untuk menguji dan menganalisis *Work Life Balance* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
6. Untuk menguji dan menganalisis *Work Life Balance* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja
7. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber informasi yang terkait dengan sumber daya manusia serta sebagai referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

### 2) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi serta saran bagi instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengambil keputusan tepat guna mencapai sebuah visi dan misi yang diinginkan di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sleman.