

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah dituntut untuk bisa memberikan pelayanan publik yang efektif serta berkualitas. Pencapaian target layanan tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, menjaga ketepatan waktu, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja yang baik tercermin dari konsistensi pelaksanaan tugas, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan pegawai menyesuaikan diri dengan tuntutan kegiatan yang dinamis. Stabilitas kinerja juga berperan penting dalam menjaga kelancaran proses kerja dan pencapaian sasaran program instansi. Namun dalam praktiknya, kinerja pegawai tidak selalu berada pada kondisi optimal karena tergerak oleh beragam faktor internal yang berhubungan bersama kondisi kerja dan kondisi personal pegawai.

Dispusipda Jabar merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan layanan perpustakaan, pengelolaan arsip, serta pelaksanaan program literasi kepada masyarakat. Pelaksanaan fungsi tersebut menuntut keterlibatan pegawai secara konsisten, baik dari sisi kehadiran, kedisiplinan, maupun ketepatan penyelesaian tugas. Stabilitas kehadiran serta kedisiplinan menjadi aspek penting karena berhubungan langsung dengan kelancaran operasional dan kualitas pelayanan.

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Pegawai

No	Bulan	Keterangan			Jumlah Pegawai
		Alpa	Cuti	Hadir	
1	Mei	24	19	82	125
2	Juni	-	23	102	125
3	Juli	1	25	100	126
4	Agustus	1	24	101	126
5	September	1	34	92	127
6	Oktober	-	22	104	126

Sumber: Dispusipda Jabar (2025)

Berdasarkan data kehadiran pegawai dari bulan Mei hingga Oktober 2025, total pegawai di Dispusipda Jabar berada pada kisaran 125 hingga 127 orang. Perubahan ini karena terdapat pegawai pensiun dan pegawai baru masuk. Data kehadiran tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum sepenuhnya konsisten. Pada bulan Mei tercatat 24 pegawai yang alpa, sementara pada bulan Juni dan Oktober tidak terdapat pegawai yang alpa. Pada bulan Juli hingga September tetap terdapat satu pegawai yang absen tanpa keterangan. Disisi lain, jumlah pegawai dengan pengajuan cuti juga cukup tinggi, yaitu berkisar antara 19 hingga 34 orang setiap bulannya. Fluktuasi ini menggambarkan adanya dinamika kehadiran dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kelancaran operasional instansi.

Melihat fluktuasi data kehadiran tersebut, peneliti mencoba menggali lebih jauh kondisi di lapangan melalui wawancara dengan salah satu pegawai. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa beban kerja dapat meningkat pada waktu-waktu tertentu, terutama ketika kegiatan di kantor berlangsung bersamaan dengan tugas dinas luar. Hal ini menyebabkan jam pulang menjadi lebih lama dari biasanya dan berdampak pada berkurangnya waktu istirahat.

Pegawai tersebut menjelaskan bahwa situasi tersebut sering membuatnya sulit membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya. Ketika pekerjaan menumpuk, ia harus memprioritaskan penyelesaian tugas meskipun kondisi fisik sedang lelah. Akibatnya, kesempatan untuk beristirahat, menghabiskan waktu bersama keluarga, maupun melakukan kegiatan pribadi menjadi semakin terbatas. Kondisi ini menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum sepenuhnya terjaga, terutama pada periode pekerjaan yang padat.

Dari sisi kedisiplinan, pegawai mengakui bahwa berkurangnya waktu istirahat dan tingginya tekanan pekerjaan membuat energi dan fokus menurun. Hal ini terkadang memengaruhi ketepatan waktu hadir serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target harian. Temuan ini selaras dengan data kehadiran sebelumnya yang menunjukkan adanya pegawai alpa dan ketidakkonsistenan tingkat kehadiran pada bulan tertentu.

Secara keseluruhan, wawancara ini memberikan gambaran bahwa keseimbangan kehidupan kerja pegawai belum berada dalam kondisi ideal. Dinamika beban kerja yang tidak stabil, kurangnya waktu istirahat, dan tuntutan penyelesaian tugas yang terus berjalan memengaruhi kenyamanan bekerja, kedisiplinan, serta kepuasan kerja. Akhirnya, kondisi tersebut berakibat terhadap kualitas kinerja pegawai untuk mengerjakan tugas sehari-hari.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai menghasilkan temuan yang tidak

konsisten. Pengaruh *work life balance* pada kinerja, penelitian Maulani et al (2025), mengidentifikasi adanya pengaruh positif dan signifikan. Disisi lain, penelitian Oktora dan Nurbaya (2021), membuktikan bahwa *work life balance* tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai justru mengungkapkan bahwa pengaruh tersebut terjadi melewati kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Selanjutnya, pengaruh *work life balance* pada kepuasan kerja, penelitian Ilmiah et al (2025), membuktikan adanya pengaruh positif signifikan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Endeka (2020), yang menemukan yakni *work life balance* tidak mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan juga nampak dari pengaruh kepuasan kerja pada kinerja. Ngurah dan Hendrayana (2021), mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai, sedangkan penelitian Fauziek dan Yanuar (2021), mendeskripsikan yakni kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja.

Pada pengaruh disiplin kerja pada kinerja, penelitian Azhari (2020), menyatakan yakni disiplin kerja mempunyai pengaruh pada kinerja. Sedangkan penelitian oleh Filliantoni et al. (2019), memberikan bukti yakni disiplin kerja menumbuhkan kepuasan kerja serta selanjutnya berakibat positif pada kinerja pegawai. Temuan oleh Meiliyana dan Lestari (2024) mengenai disiplin kerja pada kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan Temuan Putri dan Kustini (2021), membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Perbedaan hasil temuan tersebut membuktikan adanya *empirical gap*, yaitu ketidakkonsistenan temuan mengenai pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai. Pada beberapa penelitian, *work life balance* serta disiplin kerja ditemukan adanya pengaruh langsung pada kinerja, namun penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak langsung dan hanya terjadi melewati kepuasan kerja sebagai perantara. Inkonsistensi terlihat terhadap pengaruh *work life balance* serta disiplin kerja pada kepuasan kerja, di mana terdapat temuan yang menemukan pengaruh signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh. Selain itu terdapat pengaruh kepuasan kerja pada kinerja, di mana sebagian studi membuktikan pengaruh signifikan, tetapi sebagian lainnya mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan temuan ini menandakan bahwa pola antara variabel secara langsung maupun tidak langsung belum sepenuhnya jelas dan perlu diuji kembali.

Selain adanya *empirical gap*, penelitian ini juga didasari oleh *practical gap*, yaitu tengah terbatasnya penelitian yang mengkaji terkait *work life balance*, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah, termasuk pada Dispusipda Jabar. Maka, penelitian ini memiliki nilai kebaruan dalam konteks sektor publik, terutama dalam memahami cara *work life balance* dan kedisiplinan dapat berpegaruh pada kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Maka, penelitian ini penting dilakukan sebagai mengisi kesenjangan empiris dan praktis terkait pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, kepuasan

kerja, dan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintah Dispusipda Jabar yang memiliki beban kerja dinamis serta tanggung jawab pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan lebih dulu, sejumlah masalah yang terkait dengan variabel penelitian ini yang bisa diidentifikasi. Masalah tersebut yaitu:

1. Pegawai masih menghadapi kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama ketika beban kerja meningkat, sehingga menimbulkan rasa lelah, kurang istirahat, dan menurunkan kenyamanan serta kepuasan kerja.
2. Tingkat kedisiplinan pegawai belum stabil, terlihat dari adanya pegawai yang alpa, serta fluktuasi jumlah cuti setiap bulan yang dapat mengganggu kelancaran operasional instansi.
3. Kepuasan kerja pegawai belum tercapai sepenuhnya, ditunjukkan dari keluhan pegawai mengenai jam pulang yang lebih lama dan beban tugas yang membuat mereka merasa kurang puas dengan kondisi kerja.

4. Kinerja pegawai belum maksimal karena dipengaruhi oleh ketidakseimbangan kehidupan kerja, disiplin yang tidak konsisten, serta kepuasan kerja yang berfluktuasi.
5. Terdapat *empirical gap*, yaitu hasil temuan terdahulu terkait pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan temuan tidak konsisten sehingga perlu diuji kembali.
6. Terdapat *practical gap*, karena penelitian terkait *work life balance*, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja terhadap instansi pemerintah daerah, khususnya Dispusipda Jabar, masih terbatas serta belum banyak diteliti.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Fokus penelitiannya adalah bagian Manajemen Sumber Daya Manusia, terpenting yang bersangkutan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Objek penelitian difokuskan pada pegawai Dispusipda Jabar. Untuk menghindari pembahasan terlalu luas, penelitiannya dibatasi pada beberapa variabel sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* dibatasi pada keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi pegawai.
2. Disiplin Kerja dibatasi pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, tepat waktu, serta bertanggung jawab atas pekerjaan.
3. Kepuasan Kerja dibatasi pada perasaan positif pada pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
4. Kinerja Pegawai dibatasi pada hasil kerja pegawai yang mencerminkan kualitas, kuantitas, dan tepat waktu dalam penyelesaian tugas.

Dengan ruang lingkup serta batasannya, penelitian ini diperlukan untuk memberi kesadaran yang lebih terfokus terkait pengaruh keseimbangan kehidupan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai melewati kepuasan kerja sebagai perantara.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah yang dijelaskan, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah dan bagaimana *work life balance* memengaruhi kinerja pegawai pada Dispusipda Jabar?
2. Apakah dan bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dispusipda Jabar?
3. Apakah dan bagaimana *work life balance* memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dispusipda Jabar?
4. Apakah dan bagaimana disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dispusipda Jabar?
5. Apakah dan bagaimana kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Dispusipda Jabar?
6. Apakah dan bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dispusipda Jabar?
7. Apakah dan bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dispusipda Jabar.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dijabarkan, tujuan penelitian ini untuk:

1. Menganalisis serta menguji pengaruh *work life balance* pada kinerja pegawai Dispusipda Jabar.
2. Menganalisis serta menguji pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai Dispusipda Jabar.
3. Menganalisis serta menguji pengaruh *work life balance* pada kepuasan kerja pegawai Dispusipda Jabar.
4. Menganalisis serta menguji pengaruh disiplin kerja pada kepuasan kerja pegawai Dispusipda Jabar.
5. Menganalisis serta menguji pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pegawai pada Dispusipda Jabar.
6. Menganalisis serta menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work life balance* pada kinerja pegawai Dispusipda Jabar.
7. Menganalisis serta menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai Dispusipda Jabar.

F. Manfaat Penelitian

Diinginkan penelitian ini akan memberi manfaat yang signifikan di bidang keilmuan dan dalam penerapan praktisnya. Manfaat tersebut yaitu manfaat teoretis serta manfaat praktis berikut:

1. Manfaat Teoritis

Temuan ini diinginkan dapat memperbanyak studi ilmiah terkait Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama tentang antara variabel penelitian. Peneliti di masa depan juga bisa menggunakan temuan ini sebagai referensi untuk menyelidiki bagaimana peran variabel mediasi kepuasan kerja dalam konteks organisasi publik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi (Dispusipda Jawa Barat)

Hasil penelitian ini dapat membantu memahami kondisi *work life balance*, disiplin kerja, serta kepuasan kerja pegawai, serta bagaimana pengaruhnya pada kinerja. Maka, pihak instansi dapat menggunakan temuan ini seperti bahan pemikiran dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja, program kesejahteraan pegawai, serta strategi penguatan kedisiplinan kerja.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan persepsi pegawai perihal pentingnya menciptakan keselarasan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Selain itu, studi ini bertujuan untuk mendorong ketaatan terhadap kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja mereka.

c. Manfaat Akademis

Penelitian ini menjadi acuan untuk mahasiswa maupun akademisi yang berminat untuk mengembangkan penelitian serupa,

terutama terkait variabel *work life balance*, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai dalam lingkup instansi pemerintah.

d. Manfaat bagi Peneliti

Peneliti mendapat pengetahuan serta pengalaman dari penelitian ini untuk memahami konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta melatih kemampuan analisis terhadap variabel yang memengaruhi kinerja pegawai.

G. Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian ini dilakukan pada:

Tabel 1. 2 Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025		2026						
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Pengajuan Judul Skripsi									
Penyusunan Proposal									
Bimbingan Proposal Penelitian									
Seminar Proposal									
Pengumpulan dan Pengelolaan Data									
Penyusunan Skripsi									
Bimbingan Skripsi									
Sidang Skripsi									

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan

Untuk membagikan ilustrasi tentang struktur dan alur pembahasan penelitian, sistematika penulisan skripsi yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitisn serta sistematika penulisan skripsi. Bagian ini memberi gambaran mengenai pentingnya serta arah penelitian yang dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan konsep dan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian. Teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan metode penelitian mencakup metode dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, serta definisi operasional variabel. Selain itu, bagian ini juga menjelaskan waktu dan wilayah penelitian, teknik pengumpulan data yang dipakai, serta teknik analisis data yang dipilih untuk mendukung proses pengujian hasil penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyediakan hasil penelitian yang didapat dari proses pengumpulan dan pengolahan data sesuai dengan metode penelitian yang sudah ditetapkan. Pembahasan dalam bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif statistik, hasil pengujian data dan hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian yang berpautan dengan teori dan penelitian terdahulu. Melalui pembahasan tersebut, diharapkan bisa memberikan penjelasan yang

komprehensif mengenai hasil penelitian dan menjawab rumusan masalah yang sudah ditetapkan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini juga memuat keterbatasan penelitian yang dihadapi selama proses penelitian berlangsung serta saran yang bisa diberikan kepada pihak terkait maupun peneliti selanjutnya. Bagian ini bertujuan untuk menyampaikan gambaran akhir tentang hasil penelitian sekaligus menjadi bahan pertimbangan untuk pengembangan penelitian di masa yang akan datang.

