

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung merupakan suatu lembaga pemerintah atau dinas yang mempunyai tugas membina dan pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam peraturan daerah no 13 tahun 2007 tentang pembentukan susunan organisasi dinas daerah. Melatih calon pekerja agar memiliki keterampilan atau keahlian khusus sesuai standarisasi atau permintaan pencari tenaga kerja, peningkatan pelayanan dalam penempatan tenaga kerja, memberikan informasi dan bursa tenaga kerja. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kualitas sumber daya manusia.

Suatu instansi selalu memiliki faktor penting yang saling terkait dan berpengaruh dalam mencapai tujuannya, salah satu faktor penting tersebut yaitu sumber daya manusia. Menurut Baihaqi (2020) mengatakan sumber daya manusia harus menjadi fokus utama karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengontrol kegiatan organisasi. Adapun sumber daya manusia memiliki peran sebagai penggerak dan pengontrol kegiatan organisasi tersebut yaitu berupa pegawai yang menjalankan dan mengoptimalkan kegiatan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat maka akan menciptakan kinerja pegawai yang baik, professional dan memiliki nilai sehingga mampu melaksanakan

tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab. Hal tersebut dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi instansi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi akan berhasil dan efektif karena di dalamnya memiliki kinerja yang baik dan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Kibar et al., 2023). Menurut Larasati (2018) mengatakan sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus di kelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dikatakan oleh Ariansyah (2023) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung selaku Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Rentang Nilai	Kriteria
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rentang nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah untuk nilai 91-100 termasuk dalam

nilai tertinggi dengan kategori sangat baik, nilai 76-90 masuk kategori baik, nilai 61-75 masuk kategori cukup, nilai 51-60 masuk kategori kurang, nilai <50 merupakan nilai terendah dengan kategori sangat kurang.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kondisi penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung pada tahun 2022, nilai SKP yang tercantum sebesar 72.20, orientas pelayanan sebesar 87.06, integritas sebesar 87.05, komitmen sebesar 69.30, disiplin sebesar 67.80, kerjasama sebesar 69.15, dan kepemimpinan sebesar 80.03. Adapun berikut merupakan data kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung tahun 2022:

Tabel 1. 2
Data Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung Tahun 2022

Indikator Penilaian		Capaian Nilai	Kriteria
a. SKP		72.20	Cukup
b. Prilaku kerja	1. Orientasi Pelayanan	87.06	Baik
	2. Integritas	87.05	Baik
	3. Komitmen	69.30	Cukup
	4. Disiplin	67.80	Cukup
	5. Kerjasama	69.15	Cukup
	6. Kepemimpinan	80.03	Baik
	7. Jumlah	532,59	
	Nilai Rata – Rata prestasi kerja	76,08	Baik

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih terdapat beberapa indikator penilaian kinerja pegawai yang masih

belum memenuhi standar kinerja. Kondisi tersebut terjadi karena beberapa faktor internal dan eksternal pegawai. Hal tersebut menjadi bahan acuan instansi dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai periode tahun yang akan datang.

Menurut Narimawati (2022) mengatakan keseimbangan kehidupan kerja adalah upaya individu untuk menyeimbangkan antara dua atau lebih peran yang dijalankan. Sedangkan menurut Muliawati (2020) *work life balance* mendefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Dapat di simpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan usaha untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki keterikatan dan peran penting terhadap kinerja pegawai sebagai mana dikatakan oleh Badrianto (2021) yang mengatakan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stress dalam diri karyawan yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaannya seimbang, maka karyawan cenderung lebih fokus, adanya perasaan yang positif, dan tidak mengalami stress sehingga dedikasi kepada pekerjaan akan semakin baik dan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Badrianto, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, keseimbangan kehidupan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan pertumbuhan instansi atau perusahaan. Seorang pegawai dituntut untuk mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya, apabila pegawai tidak dapat menyeimbangkan kehidupan

pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau di luar pekerjaannya maka berpotensi menimbulkan konflik dan menurunnya kinerja pegawai.

Menurut Irwandi (2020) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan tingkat keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dimana hal tersebut dapat dikaitkan dengan adanya energi yang tinggi, adanya pengabdian, serta adanya dedikasi selama karyawan tersebut bekerja. Prahara (2019) mengatakan *work engagement* adalah sebuah keadaan yang terkait dengan pekerjaan yang aktif dan positif yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sedangkan menurut Pashiera (2023) mengatakan *work engagement* atau keterikatan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, mereka terasa terdorong untuk mencapai tujuan yang menantang, ingin sukses, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan organisasi yang dicirikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* atau keterikatan kerja adalah kondisi dimana seorang pegawai merasa terikat dengan pekerjaannya, dimana keterikatan tersebut antara lain dicirikan dengan adanya energi yang tinggi, terlibat secara fisik, emosional, dan penuh antusias terhadap pekerjaannya. *Work engagement* atau keterikatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai yang memiliki *engagement* yang baik terhadap pekerjaannya cenderung lebih memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi. Maka hal tersebut dapat berdampak pada kualitas kinerja kerja pegawai. Sebagaimana dikatakan oleh Umihastanti (2022) yang mengatakan semakin tinggi rasa *engagement* seorang pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada organisasi. Dimana

hal tersebut mempunyai arti bahwa semakin tinggi *engagement* seorang pegawai maka akan berdampak pula terhadap kualitas kinerja seorang pegawai.

Menurut Yolinda (2023) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Insani (2019) mengatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Rizaldi (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Narimawati et al., (2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek yang dapat mengukur seberapa baik suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana menurut Deswanti et al., (2023) yang mengatakan tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja merupakan hasil seorang individu dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Minarika (2020) yang mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih terdapat beberapa masalah atau fenomena kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung relatif masih kurang, masih ada beberapa indikasi pegawai yang belum bisa menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya yang disebabkan oleh beberapa faktor. Terdapat juga masalah tentang keterikatan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dimana sebagian besar pegawai belum mampu menciptakan keterikatan kerja yang baik, hal tersebut di sebabkan oleh beberapa faktor. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila pegawai dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaanya maka dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai tersebut. Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila seorang karyawan mempunyai keterikatan kerja yang positif maka berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Hasil tersebut di dukung oleh hasil survey awal dengan

menggunakan metode kuesioner dengan penyebaran angket secara langsung terhadap 15 karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berikut ini.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Orientasi Pelayanan					
1	Saya merasa orientasi pelayanan saya selalu siap membantu ketika saya memerlukan bantuan.	12	85%	3	15%
2	Terkadang orientasi pelayanan kurang dalam menanggapi dalam menanggapi berbagai respon.	4	20%	11	80%
Keomitmen					
3	Saya merasa bahwa saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	10	75%	5	25%
4	Terkadang saya kurang antusias dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	13	90%	2	10%
Inisiatif Kerja					
5	Saya mempunyai kemauan berinisiatif mempelajari hal baru untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.	11	80%	4	20%
6	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.	10	75%	5	25%
Kerjasama					
7	Saya selalu bersedia berkolaborasi dengan rekan kerja saya	3	15%	12	85%
8	Saya dan rekan kerja mengerjakan pekerjaan bersama-sama sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan	10	75%	5	25%
Kepemimpinan					
9	Saya merasa pemimpin selalu memberikan intruksi secara spesifik kepada pegawai	13	90%	2	10%
10	Saya merasa pemimpin selalu mengawasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	12	85%	3	15%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai terkadang kurang antusias dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kondisi ini bisa terjadi oleh beberapa faktor seperti mempunyai gangguan atau masalah, seperti kurangnya motivasi, stres, dan kelelahan sehingga berpengaruh terhadap antusias atau semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dalam menyelesaikan target pekerjaan seorang pegawai harus memiliki kondisi yang prima baik kondisi fisik maupun kondisi mental seorang pegawai. Menurut Otnie (2021) mengatakan kesehatan mental merupakan sarana mutlak untuk meningkatkan kinerja dan merupakan prasyarat utama dalam pembentukan sumber daya manusia berkualitas. Permasalahan lainnya yaitu pegawai tidak selalu bersedia berkolaborasi dengan rekan kerja. Kondisi ini bisa terjadi karena pegawai belum bisa memaksimalkan beban kerjanya sendiri yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga pegawai kurang bersedia atau mampu berkolaborasi dengan rekan kerjanya, pegawai merasa berat dan kelelahan disamping beban kerja sendiri belum terselesaikan disamping itu juga harus selalu bersedia berkolaborasi dengan rekan kerja yang dapat menambah beban kerja yang harus di selesaikan. Menjaga suatu kinerja merupakan hal yang penting, kinerja dapat menentukan efektif dan tidaknya sebuah instansi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian seorang pegawai dalam bekerja. Menurut Safitri (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Narimawati (2022) mengatakan kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang memenuhi standar dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Terkait kinerja pegawai, terdapat juga keseimbangan kehidupan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini di dukung dengan survey awal menggunakan metode kuesioner dengan penyebaran angket kuesioner secara langsung terhadap 15 orang karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berikut ini:

Tabel 1. 4
Hasil Survey Awal Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Keseimbangan waktu					
1	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk aktivitas pribadi di luar pekerjaan.	2	10%	13	90%
2	Saya bekerja sesuai jam kerja yang telah di tetapkan instansi.	12	85%	3	15%
Keseimbangan keterlibatan					
3	Saya dapat memberikan perhatian yang cukup kepada anggota keluarga di tengah sibuknya bekerja.	10	75%	5	25%
4	Saya memiliki kendali yang cukup dalam menjalankan tugas – tugas pekerjaan.	12	85%	3	15%
Keseimbangan kepuasan					
5	Saya puas dengan keterlibatan saya di luar pekerjaan saya.	2	10%	13	90%
6	Keluarga mendukung karir dan pekerjaan saya.	14	95%	1	5%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan hasil bahwa sebagian besar pegawai tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan aktivitas pribadi di luar pekerjaanya.

Hal tersebut bisa terjadi karena pegawai memiliki beban kerja yang belum selesai dan harus segera di selesaikan, memiliki beban kerja tambahan sehingga pegawai tidak memiliki kualitas waktu yang baik untuk melakukan aktivitas pribadi seperti melakukan hobi dan bersantai bersama keluarga. Permasalahan tersebut biasanya dapat menimbulkan kejenuhan dan stress karena tidak memiliki cukup waktu untuk rehat dan bersantai di luar jam kerja. Permasalahan lainnya yaitu sebagian pegawai belum merasa puas dengan keterlibatan di luar pekerjaannya. Hal tersebut bisa terjadi kepada pegawai karena sebagian besar peran di curahkan untuk pekerjaannya sehingga menimbulkan ketidakpuasan seorang pegawai dengan keterlibatannya di luar pekerjaannya. Adapun keterlibatan pegawai diluar jam bekerja seperti bersantai bersama keluarga, teman, dan kerabat. Tidak seimbangny kepuasan tersebut dapat berdampak terhadap keadaan seorang pegawai, seperti keadaan kurangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menimbulkan kejenuhan dalam diri seorang pegawai. Salah satu kondisi tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai sebagaimana dikatakan oleh Tsuraya (2023) yang mengatakan motivasi pada dasarnya dapat memotivasi pegawai untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai dan mempengaruhi tujuan perusahaan. Dari permasalahan tersebut, mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung belum memenuhi standar yang ditetapkan. Keseimbangan kehidupan kerja sangat diperlukan agar seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal. Asari (2022) mengatakan *work life balance* harus di perhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Mempunyai keseimbangan

kehidupan kerja yang baik maka akan berdampak pula terhadap kinerja seorang pegawai. Sebagaimana dikatakan oleh Irsyad (2022) yang mengatakan *work life balance* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Terkait *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja, terdapat juga keterikatan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Berikut adalah hasil survey awal mengenai keterikatan kerja dari 15 orang karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung:

Tabel 1. 5
Hasil Survey Awal Keterikatan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Vigor (semangat)					
1	Saya selalu memiliki semangat dalam menyelesaikan beban pekerjaan.	2	10%	13	90%
2	Saya tidak mudah menyerah ketika mendapat beban kerja yang berat	10	75%	5	25%
Dedication (dedikasi)					
3	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan pekerjaan.	10	75%	5	25%
4	Saya memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	12	85%	3	15%
Absorption (penghayatan)					
5	Saya merasa sepenuhnya terfokus dan terlibat dalam menjalankan tugas pekerjaan saya.	12	85%	3	15%
6	Saya merasa lupa akan waktu ketika saya benar – benar terfokus pada pekerjaan saya.	13	90%	2	10%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan hasil bahwa sebagian besar pegawai tidak selalu memiliki semangat dalam menyelesaikan beban pekerjaan. Kondisi ini

terjadi karena pegawai sering kali merasa kelelahan dengan beban tugas kerja yang di berikan instansi, sehingga pegawai tidak selalu bersemangat dalam mengerjakan beban pekerjaan yang diberikan. Alasan kedua pegawai tidak memiliki kualitas hidup yang cukup di luar pekerjaanya karena sibuk dengan pekerjaan, seperti waktu untuk istirahat, liburan, dan bersantai bersama keluarga sehingga pegawai tidak selalu memiliki semangat dalam menyelesaikan beban pekerjaanya. Priyono (2020) mengatakan kualitas kehidupan kerja memiliki peranan penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari permasalahan tersebut, mengindikasikan bahwa keterikatan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung belum memenuhi standar yang ditetapkan. Keterikatan kerja merupakan aspek yang sangat penting, keterikatan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja seorang pegawai. Sebagaimana dikatakan oleh Rukanda (2023) yang mengatakan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan maka harus diupayakan meningkatkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas terhadap masalah yang telah di jelaskan, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan aktivitas pribadi di luar pekerjaannya dan belum merasa puas dengan keterlibatan di luar pekerjaannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih kurang.
2. Sebagian besar pegawai tidak selalu memiliki *vigor* atau semangat dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja pegawai masih kurang.
3. Sebagian besar pegawai kurang antusias dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan tidak selalu bersedia berkolaborasi dengan rekan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung masih kurang.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Kinerja Pegawai Dinas tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterikatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data supaya dapat membuktikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Serta dapat memberikan pengaruh positif terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis

Adapun kegunaan akademis bagi penulis diharapkan mampu memberikan pengaruh positif yaitu dapat menambah wawasan penulis terakit dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman, serta dapat menjadi referensi bagi pembaca mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi pengembangan ilmu

Bagi ilmu pengetahuan penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah dan solusi terutama dalam hal pengaruh dan hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, yang berlokasi di Jl. R.A.A. Marta Negara No.4, Turangga, Kec. Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40264.

