

TESIS

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* (WLB) DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP EFISIENSI DAN KEPUASAN
PENGUNAAN SISTEM INFORMASI KEARSIPAN DINAMIS
TERINTEGRASI (SRIKANDI)
(Studi Kasus pada Dinas Perkebunan Daerah
Provinsi Sulawesi Barat)**

Disusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD AZHARY BAHAR
A012202081**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP EFISIENSI DAN KEPUASAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI
KEARSIPAN DINAMIS TERINTEGRASI (SRIKANDI)
(STUDI KASUS PADA DINAS DINAS PERKEBUNAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT)**

Disusun dan diajukan oleh:

MUHAMMAD AZHARY BAHAR
NIM A012202081

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **11 Oktober 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Dr. Mursalim, SE., M.Si.
NIP. 19710619 200003 1 001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196806291994031002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin,



Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Azhary Bahar
Nim : A012202081
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan judul "**Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi dan Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) (Studi Kasus pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat).**"

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku.

Makassar, 11 Oktober 2024

Yang Menyatakan,



Muhammad Azhary Bahar

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T. pemilik alam semesta beserta isinya yang telah memberikan nikmat dan rahmat-Nya serta usaha sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: “Pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi dan Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (Srikandi) (Studi Kasus Pada Dinas Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat)”

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua, Bapak Dr. H. M. Bahar Akkase Teng, Lc.P., M.Hum. dan Ibu Hj. Nur Azzah, S.E., yang senantiasa memberi nasehat, serta doa. Dukungan, semangat, dan doa yang tiada henti kepada saya dari isteriku Dwita Ardiyana, S.Hum. dan kepada kakak saya Ayu Azhariyah, S.E., Ak., S.S dan Afdal, S.E., M.Si., Ph.D. serta keponakan saya yang selalu memberi keceriaan, yaitu Macca dan Cani.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan dan pengarahan dari komisi pembimbing serta bantuan semua pihak. Dalam kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Mursalim, S.E., M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
2. Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir.,S.E., M.Si., CIPM selaku Ketua Komisi Penelaah dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, dan Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si. selaku Anggota Komisi Penelaah.
3. Dr. H. M. Sobarsyah, S.E., M.Si., CIPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

4. Teman-teman angkatan Magister Manajemen Universitas Hasanuddin tahun 2020.
5. Pihak Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang telah mengizinkan penulis dan meneliti pada kantor yang bersangkutan.

Demikianlah tesis ini disusun dengan segala kekurangan dan kelebihan. Penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua rekan-rekan mahasiswa pada umumnya dan bagi penulis pada khususnya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Oktober 2024

Salam Hormat,

Muhammad Azhary Bahar

ABSTRAK

MUHAMMAD AZHARY BAHAR. Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi dan Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) (Studi Kasus pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat) (**Dibimbing oleh Mursalim**).

Latar belakang dari penelitian ini untuk memahami pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dan motivasi kerja terhadap efisiensi dan kepuasan dalam penggunaan aplikasi SRIKANDI di Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Perubahan kebijakan setelah Covid-19 berpengaruh terhadap roda organisasi pemerintahan, tidak terkecuali pada digitalisasi administrasi yang dilakukan pegawai. Aplikasi SRIKANDI merupakan aplikasi kearsipan dinamis terintegrasi yang dibuat oleh pemerintah guna memudahkan pengiriman surat dan digitalisasi arsip. Penelitian ini menganalisis (1) pengaruh WLB terhadap efisiensi kerja pegawai; (2) pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap efisiensi kerja pegawai; (3) pengaruh WLB terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI; (4) pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI; (5) pengaruh efisiensi kerja pegawai terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI; (6) pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai melalui efisiensi kerja pegawai sebagai variabel *intervening*; (7) pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja pegawai melalui efisiensi kerja pegawai sebagai variabel *intervening*. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden ASN Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan seluruh variabel bebas dan variabel perantara, yaitu WLB, motivasi kerja dan efisiensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja pegawai dalam penggunaan SRIKANDI.

Kata kunci: *work life balance*; motivasi kerja; efisiensi kerja; kepuasan, srikandi.

ABSTRACT

MUHAMMAD AZHARY BAHAR. *The Influence of Work Life Balance (WLB) and Work Motivation on the Efficiency and Satisfaction of the Utilization Integrated Dynamic Archive Information System (SRIKANDI) (Case Study at the Regional Plantation Service of West Celebes Province) (Supervised by Mursalim).*

This study aims to analyze the influence of work life balance (WLB) and work motivation on the efficiency and satisfaction of the utilization Integrated Dynamic Archive Information System (SRIKANDI) at the Regional Plantation Service of West Celebes Province. Years after the Covid-19 pandemic, the policy has changed and had an impact on government organizations, including the digitization of administration carried out by employees. The SRIKANDI application is an integrated dynamic archiving application created by the government to facilitate sending letters and digitizing archives. This research analyzes (1) the influence of WLB on employee work efficiency; (2) the influence of employee work motivation on the work efficiency; (3) the influence of WLB on satisfaction in using SRIKANDI application; (4) the influence of employee work motivation on satisfaction in using SRIKANDI application; (5) the influence of employee work efficiency on satisfaction in using SRIKANDI application; (6) the influence of employee work motivation on the work satisfaction through employee work efficiency as an intervening variable; (7) the influence of WLB on employee work satisfaction through employee work efficiency as an intervening variable. The population of this study were all members of the Regional Plantation Service of West Celebes Province as many as 72 State Civil Service (ASN) respondents with sampling using the saturated sampling method. The data collection used was distributing questionnaires, with data analysis techniques using path analysis. The results of this study indicate that all independent variables and intermediary variables, namely WLB, work motivation and work efficiency have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee job satisfaction in the use of SRIKANDI.

Keywords: *work life balance; work motivation; work efficient; satisfaction, srikandi*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Tinjauan Work-life Balance	11
2.3. Tinjauan Motivasi Kerja	13
2.4. Tinjauan Efisiensi Kerja.....	15
2.5. Tinjauan Kepuasan Kerja	16
2.6. Covid-19 (Corona Virus Disease)	19
2.7. Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi SRIKANDI .	19
2.8. Tinjauan Empiris.....	21
III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	26
3.1. Kerangka Konseptual	26
3.2. Hipotesis	27
IV. METODE PENELITIAN.....	28
4.1. Rancangan Penelitian.....	28
4.2. Waktu, dan Lokasi Penelitian.....	28
4.3. Populasi dan Sampel	29
4.4. Jenis dan Sumber Data	29
4.5. Metode Pengumpulan Data	30
4.6. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	32
4.7. Instrumen Penelitian	33
4.7.1. Uji Validitas	33
4.7.1. Uji Reliabilitas	34
4.8. Metode Analisis Data	34
4.8.1. Koefisien Jalur	35
4.8.2. Koefisien Determinasi	35
4.8.2. Uji Sobel	36

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
5.1. Gambaran Umum Penelitian.....	38
5.1.1. Sejarah Singkat	38
5.1.2. Tugas dan Fungsi	39
5.1.3. Struktur Organisasi	40
5.2. Karakteristik Responden.....	40
5.3. Deskripsi Variabel Penelitian	43
5.3.1. Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	44
5.3.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)	45
5.3.3. Deskripsi Variabel Efisiensi Kerja (Y1)	46
5.3.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y2)	47
5.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	49
5.4.1. Uji Validitas Data	49
5.4.2. Uji Reliabilitas Data	50
5.5. Pengujian Model Analisis Jalur	50
5.6. Pengujian Hipotesis	55
5.7. Pembahasan.....	58
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	67
6.1. Kesimpulan.....	67
6.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu.....	21
4.1.	Skor Pengukuran Skala.....	32
4.2.	Definisi Operasional.....	33
5.1.	Karakteristik Responden.....	41
5.2.	Kategori Rentang Skor.....	43
5.2.	Kategori Rentang Skor.....	43
5.3.	Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i>	44
5.4.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	45
5.5.	Deskripsi Variabel Efisiensi Kerja.....	46
5.6.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	48
5.7.	Hasil Uji Validitas.....	49
5.8.	Hasil Uji Realibilitas.....	50
5.9.	Koefisien Jalur Model 1.....	51
5.10.	Koefisien Determinasi Model 1.....	51
5.11.	Koefisien Jalur Model 2.....	52
5.12.	Koefisien Determinasi Model 2.....	53
5.13.	Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung 1.....	54
5.14.	Hasil Uji Sobel Pengaruh Tidak Langsung 2.....	55
5.15.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
3.1.	Kerangka Konseptual.....	26
5.1.	Bagan Struktur Organisasi.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020 dunia dikejutkan oleh sebuah wabah penyakit *pneumonia* yang disebabkan oleh virus jenis baru yaitu SARS-CoV-2 dan penyakitnya disebut dengan *Corona Virus Disease (Covid-19)* (Levani, 2021). Wabah ini pertama kali ditemukan pada akhir tahun 2019 di kota Wuhan, Provinsi Hubei, Republik Rakyat Tiongkok dan secara cepat menyebar ke seluruh dunia. Penyakit ini menyebar dengan cepat karena transmisi *pneumonia* ini dapat menular dari manusia ke manusia (Relman, 2020). *World Health Organization* (WHO) akhirnya secara resmi menyebut penyebaran wabah ini sebagai sebuah pandemi global pada 11 Maret 2020. Menyusul rilis dari WHO tersebut, Pemerintah Indonesia berdasarkan Kepres No. 11 Tahun 2020 menyatakan Covid-19 sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat yang wajib dilakukan upaya penanggulangan.

Setelah lebih dari tiga tahun pandemi *Covid-19* di Indonesia, pengaruh wabah ini belum sepenuhnya hilang. Pandemi ini menyebabkan perubahan berbagai tatanan kehidupan secara global dengan waktu singkat. Kehidupan sosial budaya masyarakat berubah drastis begitupun dengan dunia kerja secara umum dan di Indonesia.

Perubahan kebijakan yang terjadi berpengaruh terhadap roda organisasi pemerintahan pasca *Covid-19*. Pegawai yang menjadi elemen penting dalam jalannya roda organisasi pasti merasakan perubahan tatanan dalam bekerja. hal tersebut juga terjadi pada kebijakan administrasi kearsipan di Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat pasca pandemi Covid-19.

Peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat setelah pandemi Covid-19 secara teoritis dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan atau pelatihan, pemberian reward and punishment bagi pegawai. Dalam lingkup pemerintahan, pimpinan dituntut untuk mampu mencari akar permasalahan yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai, hingga dapat dipetakan dan dibuatkan kebijakan selanjutnya.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. selain faktor di atas, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai merupakan kunci keberhasilan kinerja yang baik.

Menurut penelitian yang dilakukan Fapohunda pada tahun 2014, *work-life balance* adalah memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga dalam luar pekerjaan dengan minimalnya konflik. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kerja sangatlah penting kaitannya.

Selain itu, menurut hasil penelitian Nurdin (2021) *work-life balance* berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja pegawai. Kantor yang menerapkan kebijakan *work-life balance* dianggap peduli dan memperhatikan kesejahteraan pegawainya, sehingga dapat menarik minat calon pegawai yang berkualitas dan dapat meningkatkan reputasi organisasi pemerintahan. Menerapkan *work-life balance* merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan citra di mata masyarakat.

Dalam kesimpulannya, *work-life balance* menjadi suatu hal yang penting bagi organisasi kerja untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Dengan memberikan kebijakan yang tepat, kantor dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memotivasi pegawai, meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta membangun citra yang baik di mata masyarakat.

Dengan demikian, implementasi *work-life balance* memberikan manfaat yang saling menguntungkan bagi pegawai dan organisasi kerja. Bagi pegawai, *work-life balance* dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka, sementara bagi organisasi kerja, *work-life balance* dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, serta efisiensi dalam bekerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disampaikan bahwa dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, diperlukan pegawai negeri sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan tentu menjadi keinginan semua pekerja, dengan begitu produktivitas dapat meningkat karena waktu pengerjaan dapat lebih dipersingkat dan dipermudah, hal tersebut biasanya tercipta karena adanya suatu tuntutan yang tidak dapat terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan Moningka, dkk. (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terkait efisiensi dengan motivasi kerja. Efisiensi merupakan salah satu nilai yang terkait pada birokrasi, tak terkecuali dengan pengadministrasian arsip. Kebutuhan akan sistem pengarsipan berbasis digital juga menjadi hal yang penting saat ini. Kegiatan administrasi

dengan pengarsipan secara digital sebagai upaya dalam penyimpanan atau pengamanan arsip sebagai bukti sah dari sebuah instansi (Sari, dkk., 2019).

Kuantitas data yang semakin besar perlu manajemen arsip yang tepat, mulai dari pengumpulan, pengolahan, analisis, interpretasi, penyimpanan dan pendistribusian kepada pihak yang berkaitan, maka dibutuhkan pemanfaatan teknologi yang lebih modern dan dalam waktu cepat. Hal ini terbukti bahwa penanganan informasi akan lebih efisien bila dilakukan dengan menggunakan alat-alat elektronik. Arsip yang bernilai guna sekarang telah disajikan dan diakses melalui media elektronik. Pengelolaan arsip secara elektronik telah menjadi tuntutan dan kebutuhan bagi setiap organisasi pada era teknologi digital (Sari, dkk., 2019).

Salah satu inovasi yang dilakukan pemerintah melalui komitmen Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dengan adanya pengelolaan arsip adalah dengan optimalisasi aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi atau Srikandi (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2022). Penerapan aplikasi Srikandi tertuang pada surat keputusan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 679 Tahun 2020 tentang Aplikasi Umum Bidang Kearsipan Dinamis bahwasanya Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) ditetapkan sebagai Aplikasi Umum Bidang Kearsipan Dinamis. dengan efisiensi kerja yang baik menimbulkan kepuasan kerja oleh pegawai.

Dalam rangka percepatan pelayanan administrasi persuratan di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, maka seluruh proses pelaksanaannya dilakukan secara digital melalui aplikasi SRIKANDI dan penandatanganan naskah dinas menggunakan Tanda Tangan Elektronik (TTE). Hal ini diperkuat oleh Surat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor B/200.2.5.5/1091/SD/2023,

tanggal 4 Juni 2023, perihal Alur Verifikasi Surat Elektronik. Dalam surat dinas tersebut, disampaikan pula pengajuan administrasi persuratan secara manual/konvensional dan penggunaan TTE pada file PDF untuk naskah dinas yang tidak diproses melalui aplikasi SRIKANDI tidak dibenarkan. Penggunaan SRIKANDI ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan memberi kepuasan kerja kepada pegawai, khususnya di Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Dengan demikian, organisasi kerja harus menciptakan motivasi kerja yang baik bagi pegawainya agar tercipta efisiensi dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut memberi inspirasi kepada penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi dan Kepuasan Penggunaan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) (Studi Kasus pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat).”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka masalah yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
2. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?

3. Apakah *work life balance* berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
4. Apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
5. Apakah efisiensi kerja pegawai berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
6. Apakah secara tidak langsung motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan dengan efisiensi kerja pegawai sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah secara tidak langsung *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan dengan efisiensi kerja pegawai sebagai variabel *intervening*?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* secara langsung dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai secara langsung dan signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan dalam menggunakan aplikasi SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja pegawai secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efisiensi kerja pegawai secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI pada Dinas Perkebunan Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dengan efisiensi kerja pegawai sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan dengan efisiensi kerja pegawai sebagai variabel *intervening*.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis pada beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah bagi peneliti dalam mengimplementasikan pengetahuan konseptual dan teoritikal yang peneliti miliki, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap efisiensi dan kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur tambahan untuk menunjang proses perkuliahan dan sebagai referensi dasar untuk dilakukan penelitian lebih mendalam pada jenjang lebih tinggi.

c. Bagi Instansi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi empiris tentang pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap efisiensi dan kepuasan dalam menggunakan SRIKANDI dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya menjaga *work life balance* serta motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan pegawai guna menunjang kinerja instansi pemerintah.

d. Bagi Ilmu Pengetahuan dan Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan berupa temuan empiris mengenai pengaruh *work life balance* dan motivasi kerja terhadap efisiensi dan kepuasan dalam penggunaan SRIKANDI.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika dari penulisan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang uraian sistematis tentang teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian tersebut menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

3. BAB III: KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan tentang kerangka konseptual dan hipotesis atau dugaan sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan.

4. BAB IV: METODE PENELITIAN

Bab keempat yaitu metode penelitian membahas mengenai rancangan penelitian, lokasi dan objek penelitian, jumlah populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan variabel penelitian dan definisi operasional.

5. BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan.

6. BAB VI: PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup berisikan pemaparan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran bagi para pihak.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2017). Pandangan lain yang dikemukakan oleh Kasmir (2019) terkait MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Terdapat tiga prinsip dasar dalam mengelola masalah manusia menurut Sedarmayanti (2019), yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

2.2. Tinjauan *Work-Life Balance*

Menurut Lockwood dalam Wardani dkk., (2021) *work-life balance* adalah keseimbangan terhadap dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work-life balance* dalam pandangan pegawai adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pegawai dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana pegawai dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Terdapat aspek-aspek *work-life balance* menurut Fisher (2009) adalah sebagai berikut:

1. Waktu. Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
2. Perilaku. Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja dan dalam aspek kehidupan yang lain.
3. Ketegangan. Ketegangan yang dialami baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
4. Energi. Perbandingan antara energi yang digunakan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan selain karir.

Selain aspek-aspek *work-life balance* menurut Fisher (2009), terdapat empat dimensi yang terkandung dalam *work-life balance*, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. *Personal Life Enhancement of Work (PLEW).*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Schabracq (2003), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi work-life balance seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian, Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan work-life balance. Individu

yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.

2. Karakteristik Keluarga, Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan, Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Karakteristik Sikap, Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

2.3. Tinjauan Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil terbaik. Menurut Hasibuan (2006) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

Teori hierarki Abraham H. Maslow dalam Yulia (2018) menyatakan bahwa sejumlah elemen dapat berdampak pada motivasi dan dipakai sebagai indikator untuk mengukur tingkat motivasi seorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Physiological needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya.

2. *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Safety and security needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan sosial)

Affiliation or acceptance needs or belongingness adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atas prestasi)

Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

5. *Self actualization* (aktualisasi diri)

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

Teori Herzberg juga sering digunakan untuk pemenuhan indikator motivasi yang meliputi dua macam kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ke titik nol.

2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologi seseorang. Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula.

2.4. Tinjauan Efisiensi Kerja

Efisiensi kerja menurut ahli (Gie, 2007) adalah perbandingan terbaik antara suatu usaha dengan hasil yang dicapai oleh usaha itu. Terdapat lima unsur dalam pengistilahan “usaha”, yakni pikiran (tenaga rohani), tenaga jasmani, waktu, ruang dan material (termasuk uang). Jadi, efisiensi kerja umumnya merupakan perwujudan dari cara-cara kerja yang memungkinkan tercapainya perbandingan terbaik antara usaha dan hasil, yaitu cara-cara bekerja yang efisien. Kembali Gie (2007) menyampaikan bahwa diperhatikan penerapan efisiensi dalam kantor yang digolongkan menurut penggunaan masing-masing sumber kerja, terdiri dari: Pikiran untuk mencapai cara yang termudah; Tenaga untuk mencapai cara yang teringan; Waktu untuk mencapai cara yang tercepat; Ruang untuk mencapai cara yang terdekat; dan Benda untuk mencapai cara yang termurah.

The Liang Gie membagikan tiga faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja, yakni:

1. Keinginan Bekerja

Mempunyai kaitan dengan rangsangan guna menimbulkan gairah kerja. Rangsangan berasal dari luar seperti penghargaan yang nyata, prestasi kerja, gaji yang cukup, kepastian jenjang jabatan dan sebagainya. Sedangkan rangsangan dari dalam seperti dorongan dan keinginan kearah pemuasan diri sendiri maupun sosial misalnya keinginan berprestasi, mengabdikan kepada masyarakat, mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat.

2. Kemampuan Bekerja

Hal ini tergantung pada fisik dan rohani yang baik.

3. Kemahiran Bekerja

Tergantung pada tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman kerja.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja di atas, Indraswari (2016) menjelaskan efisiensi adalah suatu langkah yang diambil untuk menjaga keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan jumlah produksi yang dihasilkan. Efisiensi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator (Syamsi, 2007) sebagai berikut:

1. Latar Belakang dan Tujuan Pekerjaan, Mengerti latar belakang dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Perencanaan, Membuat perencanaan pekerjaan termasuk berapa lama waktu yang ditargetkan.
3. Pemanfaatan Sumber Daya, Pembagian pekerjaan-pekerjaan besar menjadi pekerjaan-pekerjaan kecil.
4. Kemampuan, Kenali kemampuan diri dan jangan malu belajar dari orang lain.
5. Semangat Kerja, Semangat pantang menyerah dan saling menguatkan.

2.5. Tinjauan Kepuasan Kerja

Menurut Parmin dan Findriyani (2021) menjelaskan jika seorang pegawai sudah memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan maka ia akan memberikan feeling yang baik terhadap kondisi kerjanya. Sedangkan teori Kurniasih (2021) kepuasan kerja yakni suatu sikap yang menggambarkan pegawai dengan perasaan puas pada lingkungan kerjanya serta pekerjaan itu sendiri.

Robbins & Judge (2018) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-

karakteristiknya cukup luas. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2018). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan penelitian Harahap & Khair (2019) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Dari beberapa definisi terkait kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap dalam menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam menilai dan menyenangi atau tidak menyenangi pekerjaannya. Pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan inovasi dengan ide-ide baru yang berdampak positif pada lingkup kerja masing-masing.

Berikut merupakan dimensi kepuasan kerja yang dapat diukur sesuai dengan pernyataan ahli Smith dkk., yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.

3. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
4. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama pegawai.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui lima Indikator kepuasan kerja (Sinambow dkk., 2022) yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat komitmen organisasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
2. Kesempatan terhadap gaji. Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling

membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

2.6. Covid-19 (Corona Virus Disease)

Menurut World Health Organization (WHO) Coronaviruses (COV) adalah sebuah virus yang menginfeksi sistem pernafasan. Infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus corona menyebabkan penyakit flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS-CoV). Virus corona adalah zoonotic yang artinya ditularkan antara hewan dan manusia. Virus ini ditularkan melalui alat pernafasan manusia. Sehingga menyebabkan mudahnya penularan/ penyebaran virus ini. Saat ini, pandemi Covid-19 telah selesai, namun dampaknya masih terasa di berbagai sektor dan termasuk pola kerja pegawai.

2.7. Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)

Sistem informasi adalah suatu sistem buatan manusia yang secara umum terdiri atas sekumpulan komponen berbasis komputer dan manual yang dibuat untuk menghimpun, menyimpan, dan mengelola data serta menyediakan informasi keluaran kepada para pemakai (Kadir, 2003).

Menurut Kadir (2003) Ada empat peranan penting sistem informasi dalam organisasi, yaitu:

1. Berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas-tugas
2. Mengaitkan perencanaan, pengerjaan, dan pengendali dalam sebuah subsistem.
3. Mengkoordinasikan subsistem-subsistem.
4. Mengintegrasikan subsistem-subsistem.

SRIKANDI merupakan salah satu dari beberapa aplikasi pengelola arsip dan SRIKANDI merupakan aplikasi umum yang telah ditetapkan oleh

Kemenkominfo Republik Indonesia yang sudah ditingkatkan bersama Arsip Nasional Republik Indonesia guna melengkapi keperluan penciptaan surat menyurat dan arsip digital secara terautomasi serta berkesinambungan tentunya. SRIKANDI adalah sistem yang dikembangkan berdasarkan Sistem Informasi Kearsipan Dinamis (SIKD), yang telah digunakan terlebih dahulu di wilayah lingkungan ANRI sejak tahun 2020 hingga sampai saat ini. Aplikasi SRIKANDI digunakan untuk pembudayaan dan peralihan ke sistem yang baru (ANRI, 2021).

Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) merupakan sebuah sistem berbasis jejaring yang biasa digunakan untuk melaksanakan proses kearsipan organisasi. SRIKANDI memfasilitasi pengumpulan dan pemilahan arsip dari badan utama hingga desentralisasi. SRIKANDI dapat mempermudah pengolahan arsip dinamis aktif. Pengarsipan aktif adalah kegiatan yang berkaitan dengan pengiriman dan penerimaan email, sehingga ada prosedur untuk memindai karakter dan memasukkan data sesuai dengan nomor yang ada.

Visi dari kearsipan adalah arsip sebagai simpul pemersatu bangsa, Sedangkan misi dari kearsipan adalah:

1. Memberdayakan arsip sebagai tulang punggung manajemen pemerintahan dan pembangunan;
2. Memberdayakan arsip sebagai alat bukti sah;
3. Melestarikan arsip sebagai memori kolektif dan jati diri bangsa dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia;
4. Memberikan akses kepada publik untuk kepentingan pemerintahan, pembangunan, penelitian dan ilmu pengetahuan untuk kesejahteraan rakyat sesuai peraturan perundang-undangan dan kaidah-kaidah kearsipan demi kemaslahatan bangsa.

2.8. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurdin, Putri Bayina Rahma (2021) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Infomedia Nusantara Divisi Call Center 188 Makassar)	Work Life-Balance, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life-Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 2. Work Life-Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; 3. Work Life-Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 6. Work Life-Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika melalui komitmen organisasi; 7. Work Life-Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai jika melalui motivasi kerja

2.	Saranga, Rezky (2022) Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Prasetia Dwidharma Kantor Makassar)	Employee engagemen Work Life Balance, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Analisis Jalur	1. Variabel Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2. Variabel WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 4. Variabel employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 5. Variabel WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 7. Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja; 8. WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja; 9. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
----	--	---	-----------------------	---

3.	Mulyadi, M. Reza (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dispatcher PT. Pln (Persero) UP2D Makassar	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	deskriptif analitis secara kuantitatif	1. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 2. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; 3. Faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja.
4	Rafsanjani, Nursyamsi, dan Pono (2019) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Work-Life Balance, Kinerja Pegawai, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai	PLS dari model structural, model pengukurannya dan metode sobel	1. Work life balance berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap stress kerja pegawai; 2. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 3. Work life balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai;
5.	Karima, Idayanti, dan Umar (2018) Pengaruh Kinerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Bank Sulselbar Kantor Cabang Utama Makassar	Kinerja, Motivasi Kerja, Produktivitas	deskriptif analitis secara kuantitatif	1. Masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan; 2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
6	Mansyur (2008) Analisis Pengaruh	Motivasi Kerja, Kepuasan	survey analitik dengan	faktor prestasi, pengakuan, pengembangan, dan

	Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Perawat Di RSUD Haji Makassar		rancangan "Cross Sectional Study"	hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7.	Audina, A. Muthia (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Gojek (Gojek) Di Makassar	Kompensasi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	analisis regresi linier berganda	1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; 3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Juanda, Dahlia S.F (2013) Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk. Cabang Makassar	Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	analisis regresi linier berganda	Stres kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
9.	Waris, Siti Hardiyanti (2020) Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Disperkimtan Prov. Sulsel Disperkimtan Prov. Sulsel	Insentif kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja	deskriptif analitis secara kuantitatif	1. Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja; 2. tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

10.	Debora Moningka, Yance Tawas, Marietje Keintjem (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Sentra Pemrosesan Kredit Konsumer Manado	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Efisiensi Kerja	deskriptif analitis secara kuantitatif	pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Gaya Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Efisiensi Kerja
-----	---	---	---	---