

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini suatu negara yang menganut supremasi hukum memiliki ciri-ciri yakni percaya pada hukum yang artinya masyarakat harus mempercayai, hukum adil dan dapat ditegakkan secara konsisten. Oleh karena itu seseorang harus mendapatkan supremasi hukum yang sama tanpa melihat status sosial, ekonomi, agama dan etnis yang disebut kesetaraan di hadapan hukum. (Penasihathukum.com, 2024).

Namun dalam implementasinya yang masih menghadapi tantangan seperti korupsi yang merajalela di kalangan aparat penegak hukum, adanya intervensi politik dalam proses peradilan dan ketidakmerataan penegakan hukum menjadi masalah utama (Hanifah & Lewoleba, 2024). Untuk memperkuat supremasi hukum, diperlukan reformasi secara menyeluruh dalam sistem hukum Indonesia.

Adanya komitmen bersama dari pemerintah, aparat penegak hukum dan masyarakat mengharapkan supremasi hukum di Indonesia dapat ditegakkan secara konsisten dan adil, menciptakan negara hukum yang sesungguhnya. Salah satu aparat penegak hukum yang memberikan kontribusi dalam penegakan hukum di Indonesia adalah Kejaksaan. Secara umum, Kejaksaan bertugas dan berwenang dalam bidang pidana, perdata dan tata usaha negara, serta ketertiban dan ketentraman umum. Kejaksaan memiliki peran strategis sebagai lembaga penegak hukum yang berfungsi tidak hanya dalam penuntutan perkara pidana,

a berperan aktif untuk menjaga supremasi hukum, keadilan dan hak asasi



Fungsi kejaksaan meliputi penuntutan, pelaksanaan putusan pengadilan, pengawasan terhadap pelaksanaan hukum serta keterlibatan dalam penanganan perkara perdata dan tata usaha negara (Kejaksaan Republik Indonesia, 2023). Didalam UU Kejaksaan yang baru ini, Kejaksaan RI sebagai lembaga pemerintahan yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman yang melaksanakan kekuasaan Negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan UU secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2021 perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia berada pada posisi sentral dengan peran strategis dalam pemantapan ketahanan bangsa. Karena Kejaksaan berada di poros dan menjadi filter antara proses penyidikan dan proses pemeriksaan di persidangan serta juga sebagai pelaksana penetapan dan keputusan pengadilan. Sehingga, Lembaga Kejaksaan sebagai pengendali proses perkara, karena hanya institusi Kejaksaan yang dapat menentukan apakah suatu kasus dapat diajukan ke Pengadilan atau tidak berdasarkan alat bukti yang sah menurut Hukum Acara Pidana.

Perlu ditambahkan, Kejaksaan juga merupakan satu-satunya instansi pelaksana putusan pidana (*executive ambtenaar*). Selain berperan dalam perkara pidana, Kejaksaan juga memiliki peran lain dalam Hukum Perdata dan Tata Usaha Negara, yaitu dapat mewakili Pemerintah dalam Perkara Perdata dan Tata Usaha Negara sebagai Jaksa Pengacara Negara. Jaksa sebagai pelaksana kewenangan tersebut diberi wewenang sebagai Penuntut Umum serta melaksanakan putusan pengadilan, dan wewenang lain berdasarkan Undang-Undang.



beradaaan kejaksaan sangat penting untuk memastikan proses an hukum dapat berjalan dengan adil dan profesional, sekaligus sebagai I kebijakan negara di bidang hukum yang bersih dari intervensi politik

(Kejaksaan Republik Indonesia, 2023). Oleh karena itu maka sangat diperlukan adanya fungsi dan peran aparatur sipil negara (ASN) dalam mendukung kelancaran aktivitas pada kantor kejaksaan.

Aparatur sipil negara (ASN) pada kantor Kejaksaan berperan penting dalam mendukung kelancaran administrasi dan operasional penegakan hukum seperti pengelolaan arsip, pelayanan publik dan dukungan teknis lainnya yang menunjang tugas jaksa. Keberadaan ASN menjadi elemen penting dalam menciptakan birokrasi yang efektif dan akuntabel (Badan Kepegawaian Negara, 2024).

Kualitas kerja aparatur sipil negara (ASN) pada kantor kejaksaan di Indonesia sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga tersebut dalam menegakkan hukum yang dapat tercermin dari aspek kedisiplinan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, kemampuan administrasi serta integritas dalam menjalankan pekerjaan (Kemempnan Pan-RB, 2021).

Di lingkungan kejaksaan, dimana setiap ASN dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, teliti dalam pengelolaan dokumen hukum, serta responsif terhadap kebutuhan pelayanan publik, yang juga diharapkan dapat menjunjung tinggi etika kerja dan menjaga kerahasiaan informasi perkara. Kinerja ASN yang berkualitas turut mendukung kredibilitas lembaga kejaksaan dalam memberikan pelayanan hukum yang adil, cepat, dan transparan kepada masyarakat.

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kejaksaan Negeri (Kejari) Kota Makassar, yakni salah satu kantor kejaksaan yang bertanggung jawab dalam penegakan hukum di wilayah hukum Kota Makassar, pemilihan obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa lembaga ini memiliki wewenang dalam penanganan



pidana, termasuk yang melibatkan anak, dan memiliki peran dalam penanganan diversifikasi serta perlindungan anak. Selain itu dengan pertimbangan memudahkan peneliti dalam mendapatkan data-data yang diperlukan

karena peneliti berdomisi di Kota Makassar. Adapun visi dari pada Kejaksaan Negeri Makassar adalah mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas, profesional, dan berkeadilan. Sedangkan misinya adalah menegakkan supremasi hukum, perlindungan hak asasi manusia dan keadilan bagi masyarakat.

Sebagai data awal akan disajikan data terkait capaian kinerja pada kantor Kejaksaan Negeri (Kejari) Makassar selama 3 tahun terakhir melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.1.
Capaian Kinerja kantor Kejaksaan Negeri (Kajari) Makassar
selama tahun 2022 s/d 2024

Tahun	Capaian Kinerja	Target (persen)	Realisasi (persen)
2022	Kejari Makassar berhasil melampaui target Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dengan mencapai Rp 10,5 miliar dari target Rp 4,6 miliar.	4,6 milyar	10,5 milyar
	Kejari Makassar juga meraih Juara Favorit dalam Festival Video Restoratif Justice dalam rangka Hari Bhakti Adhyaksa ke-62		
2023	Penerimaan Negara Bukan Pajak PNBP diperoleh Kejaksaan Negeri Makassar berupa hasil penjualan dari hasil lelang barang rampasan.	231.000.00 0	275.398.0 00
	Pendapatan pengganti dan denda perkara korupsi mencapai 62 persen	625.000.00 0	950.000.0 00
	Capaian Kinerja Perdata dan Tata Usaha Negara (Datun) yakni menjalin kerjasama 4 MoU, mendapat surat kuasa khusus (SKK) sebanyak 33 SKK, memberikan bantuan hukum litigasi sebanyak 3 SKK, bantuan hukum nonlitigasi 33 SKK, memberikan pertimbangan hukum tiga kegiatan, penyelamatan keuangan negara Rp.6.090.000.000, pemulihan keuangan negara Rp.9.303.971 dan memberikan pelayanan hukum kepada 12 orang.		
	Bidang Pidum Januari –juli 2023 ada 622 perkara dan yang P-21 dan masuk penuntutan tahap dua sebanyak 765 perkara serta hasil penangkapan 9 DPO dari total 10 DPO dan sisa 1 DPO sedang dalam pengejaran Tim Intelijen		



Tahun	Capaian Kinerja	Target (persen)	Realisasi (persen)
2024	Kejari Makassar mencapai serapan anggaran dan PNPB	96,61%	86,82%
	Pada tahun 2024 ini, Bidang Intelijen Kejari Makassar meraih penghargaan terbaik 1 capaian kinerja Bidang Intelijen Tahun 2024 pada Rakerda Wilayah Hukum Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan		
	Bidang Intelijen Kejari Makassar sepanjang tahun 2024 telah melaksanakan berbagai kegiatan penyelidikan, pengamanan dan penggalangan (LI/PAM/GAL).		
	Capaian kinerja Intelijen kata Andi Sundari, telah melaksanakan perintah tugas (Sprintug) tercatat 10 Sprintug, tugas operasional penyelidikan perkara korupsi sebanyak 6 sprint ops kegiatan penyelidikan perkara korupsi 6 surat perintah ops yang telah dinaikkan di Pidsus 2 perkara, 2 kegiatan jaksa masuk sekolah, 1 kegiatan penerangan hukum yang merupakan kegiatan Adhiyaksa Camp diikuti 1000 peserta pramuka SMP se-Kota Makassar.		

Sumber : Kantor Kejaksaan Negeri Makassar, 2025

Kemudian dari pengamatan yang dilakukan diperoleh data bahwa Tindak Pidana Korupsi yang ditangani oleh Kejari Makassar selama 3 tahun terakhir ini, dari tahun 2022 s/d 2024 melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Data Tindak Pidana Korupsi yang Ditangani Kejari Makassar
Selama tahun 2022 s/d 2024

No	Penanganan Tindak Pidana
	Tahun 2022
1.	Kejari Makassar bersama Pemkot Makassar berhasil mengamankan aset strategis berupa sertifikat tanah seluas 15.000 meter persegi di Perumahan Pemda, Kecamatan Manggala, yang diperkirakan bernilai Rp90 miliar
2.	Kasus dugaan korupsi penyimpangan pengelolaan dana hibah untuk KONI Makassar
	Tahun 2023
	Kejari berhasil menyelamatkan keuangan negara sebesar Rp.1.622.462.000,- dari penanganan perkara tindak pidana korupsi
	Perkara penyimpangan dana hibah KORMI tahun anggaran 2023
	Bidang Pidum Januari –juli 2023 ada 622 perkara dan yang P-21 dan masuk penuntutan tahap dua sebanyak 765 perkara serta hasil



No	Penanganan Tindak Pidana
	penangkapan 9 DPO dari total 10 DPO dan sisa 1 DPO sedang dalam pengejaran Tim Intelijen.
	Tahun 2024
1.	Intelijen melakukan kegiatan jaksa menyapa 1 kegiatan, menangkap 9 buronan, mengamankan proyek strategis daerah 10 satuan kerja perangkat daerah SKPD Kota Makassar 25 kegiatan
2.	Perkara dugaan tindak pidana korupsi dana hibah KONI Kota Makassar tahun anggaran
3.	Penyimpangan dana hibah KORMI tahun anggaran 2023 telah ditingkatkan ke tahap penyidikan

Sumber : Kejaksaan Negeri (Kejari) Makassar, 2025

Dari data capaian kinerja dan tindak Pidana Korupsi yang ditangani Kejari Makassar sehingga dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing jaksa dan staf. Kinerja sangat perlu diperhatikan karena menurut Suwindia dan Wati (2021:42) *output drive from process, human or otherwise*, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu paa aktifitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan.

Kinerja dapat ditingkatkan melalui penguasaan teknologi informasi, penguasaan teknologi informasi penting, karena dengan kemampuan ini, setiap pegawai dapat mengoperasikan sistem digital secara optimal, mempermudah akses data serta dapat mempercepat proses administrasi dan pengambilan keputusan. Begitu pula dalam hal penguasaan teknologi informasi sangat diperlukan pada kantor Kejaksaan Negeri Makassar, mengingat bahwa sistem dan aplikasi sangat mendukung tugas dan fungsi kejaksaan. Ini termasuk sistem penanganan perkara pidana, sistem administrasi perkantoran, dan manfaat teknologi untuk komunikasi dan koordinasi. Luasnya aktivitas kukan oleh Kantor Kejaksaan sehingga dibutuhkan penguasaan teknologi



informasi bagi setiap pegawai. Permasalahan yang terjadi bahwa tenaga IT yang masih minim, sehingga yang menjadi masalah adalah pada sumber daya manusia atau pegawai yang mengoperasikan teknologi informasi.

Penguasaan teknologi sangat penting dalam meningkatkan kinerja, hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan Mansur *et al.*, (2023) bahwa teknologi menyebabkan perubahan persyaratan keterampilan serta peranan pekerjaan. Hal ini memberikan arti bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi informasi yang dimiliki pegawai maka akan memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan Idris *et al.*, (2023) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai. Anhara *et al.*, (2023); Putra (2024); Andhika *et al.*, (2023); Niswati *et al.*, (2022) hasil temuan bahwa terdapat efek positif penguasaan teknologi terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan temuan Alwi (2024) dan Tamsil *et al.*, (2023) yang tidak dapat membuktikan bahwa penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sehingga dari penelitian tersebut terdapat *research gap*.

Untuk meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan kinerja maka salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah terkait dengan kepemimpinan transformasional. *Transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi dan pengembangan individu dalam mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Kepemimpinan sangat penting karena keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kepemimpinan itu sendiri. Sebagaimana dikemukakan Wulandari dan Mulyanto (2024:37) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin

garuhi dan menginspirasi pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan mereka, mengajukan visi yang inspiratif, dan memotivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi di luar harapan. Ini dibuktikan dengan temuan



Muwaffaq *et al.*, (2020); Kang *et al.*, (2024); Sherly *et al.*, (2022), Fauzan *et al.*, (2024) dan Hernawan (2022); Yusuf (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun temuan Novitasari & Asbar (2020) dan Hafsah *et al.*, (2022) tidak dapat membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat *research gap* penelitian.

Selain gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja juga dapat mempengaruhi penguasaan teknologi informasi, seperti yang dikutip dari teori Bennis (2019) bahwa peran kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci bagi keberhasilan transformasi digital dalam suatu organisasi sebagaimana definisi peran kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk mengubah cita-cita bersama menjadi tindakan bersama. Keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi tidak terlepas dari adanya keterlibatan dan keahlian kepemimpinan. Pemimpin berperan dalam membuat, menyampaikan, dan menyebarkan teknologi informasi. Kemampuan pemimpin pada pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Temuan Puspita *et al.*, (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada kepemimpinan terhadap pemanfaatan teknologi informasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work life balance*, peranan *work life balance* dalam instansi pemerintahan penting karena dapat menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga pegawai dapat menjalankan perannya secara optimal tanpa mengorbankan salah satunya. Dimana banyaknya kasus yang terjadi dan meruak di kantor Kejaksaan Negeri Makassar sehingga membutuhkan jam kerja yang



beban kerja yang tinggi, dan kurangnya fleksibilitas. Dengan adanya tersebut sehingga menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas atau keseimbangan kehidupan kerja yang dialami oleh pegawai.

Permasalahan yang terjadi terjadi selama ini bahwa belum ada SOP atau Keputusan Jaksa Agung yang mengatur terkait dengan *work life balance* terkait dengan pengaturan jam kerja yang digunakan oleh pegawai.

Work life balance mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana teori Rahmadani *et al.*, (2023) adalah sesuatu yang dibutuhkan setiap individu untuk diraih dan dikelola secara seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Pegawai yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan urusan keluarga akan mampu bekerja secara profesional meskipun di rumah dan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan. Dengan keseimbangan yang dimiliki, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan kantor sambil mengurus keluarga serta teliti dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, semakin baik *work-life balance* maka kinerja akan meningkat. Beberapa penelitian terkait pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai, Alamsyah *et al.*, (2024); Putri & Hadi, (2024) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun penelitian oleh Salmiati & Endratno (2023) yang tidak membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu pula Yusuf & Hasnidar (2020) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap penguasaan teknologi informasi, sebagaimana dikemukakan Saputra dan Masdupi (2025 : 3) bahwa *work life balance* sebagai kemampuan individu untuk menangani berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Ini berarti dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja maka penguasaan teknologi informasi

akan meningkat.

Penelitian ini akan mengisi celah penelitian dengan mengkaji pengaruh pimpinan transformasional, *work life balance* dan penguasaan teknologi



informasi terhadap kinerja pegawai yang sebelumnya masih kurang diteliti oleh peneliti sebelumnya. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif dimana menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan menggunakan penguasaan teknologi informasi sebagai mediatornya, khususnya pada kantor Kejaksaan negeri di kota Makassar.

Berdasarkan permasalahan, teori dan riset gap, maka peneliti hal ini dianggap urgen untuk dilakukan penelitian dengan memilih judul : **“Analisis transformasional leadership dan work life balance melalui penguasaan teknologi informasi pada Kantor Kejaksaan negeri di Makassar. “**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah yang akan dianalisa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap penguasaan teknologi informasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar ?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap penguasaan teknologi informasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
3. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
5. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?



h penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?

7. Apakah penguasaan teknologi informasi dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *transformational leadership* terhadap penguasaan teknologi informasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar ?
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *work life balance* terhadap penguasaan teknologi informasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
5. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
6. Untuk menganalisis dan membuktikan penguasaan teknologi informasi dalam memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?
7. Untuk menganalisis dan membuktikan penguasaan teknologi informasi dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar?

1.4 Kegunaan Penelitian



erdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas maka
 1 penelitian yang dikemukakan dapat dilihat dari kegunaan teoritis dan
 1 praktis yaitu :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pemahaman sumber daya manusia, khususnya mengenai transformasional leadership, *work life balance*, terhadap kinerja pegawai melalui penguasaan teknologi informasi
- b. Sebagai pengembangan keilmuan dari penerapan teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan dan melatih diri dalam menganalisis serta memecahkan masalah yang aktual.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur sumber daya manusia dan memperkaya referensi bagi pembaca

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini digunakan sebagai sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi oleh Kantor Kejaksaan Negeri Makassar tentang transformasional leadership, *work life balance*, terhadap kinerja pegawai melalui penguasaan teknologi informasi.
- b. Penelitian ini merupakan sumbangan atau tambahan kepastakaan bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait dengan penelitian ini
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran untuk pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya, ketika kinerja dapat meningkat maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.



g Lingkup Penelitian

uang lingkup merupakan pembatas suatu permasalahan. Pembatasan gas akhir ini hanya berkisar pada hal-hal yang berhubungan dengan

masalah yang diteliti, yaitu terfokus pada *transformasional leadership*, *work life balance*, terhadap kinerja pegawai melalui penguasaan teknologi informasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Makassar.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada tesis ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan tesis. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Bab pertama pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua tinjauan pustaka yang terdiri dari *Path Goal Theory* pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, pengertian *work life Balance*, pengertian kinerja pegawai, pengertian penguasaan teknologi informasi dan penelitian terdahulu.

Bab III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ketiga keterangka pemikiran dan hipotesis yang berisikan mengenai kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab IV METODE PENELITIAN

Bab keempat metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data.



Bab V HASIL PENELITIAN

Bab kelima dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan gambaran umum objek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi, identitas responden, karakteristik responden, Analisis PLS *Partial Least Square* (PLS) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), Uji Validitas, *Validitas Konvergent (Convergent Validity)*, Validitas Diskriminatif (*Discriminant Validity*), Uji Reliabilitas, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alfa*, Evaluasi Model Struktural (Inner Model), Uji *Path Coefficient*, Uji *Coefficient Determination* (Rsquare), pengujian hipotesis.

Bab VI PEMBAHASAN

Bab keenam pembahasan berisikan pengaruh antara variabel penelitian yang diteliti dalam penelitian ini.

Bab VII PENUTUP

Bab ketujuh penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada. Saran ini tidak lepas ditujukan untuk ruang lingkup penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 *Path Goal Theory*

Path Goal theory (teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahannya. Teori ini pertama kali diungkapkan oleh Evans (1970) dan House (1971). Teori *path goal* menganut pandangan kepemimpinan sebagai pelayan. Kepemimpinan tidak dipandang sebagai sebuah posisi kekuasaan. Sebaliknya, pemimpin bertindak sebagai pelatih dan fasilitator kepada bawahan mereka. Menurut teori *path-goal*, efektivitas seorang pemimpin tergantung pada faktor kontingensi (ketidakpastian) lingkungan dan gaya kepemimpinan tertentu. (Alanazi, 2020).

Dasar dari *path goal* adalah teori motivasi ekspektansi. Teori awal dari *path goal* menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (*contingent*) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik. Secara pokok, teori *path-goal* dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua faktor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori *path-goal* memberikan

bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika para melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa



memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, *path-goal*, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja.

Perkembangan awal teori *path goal* menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara usaha kinerja-imbalan. Model kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental. Model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Robert House yang berusaha memprediksi keefektifan kepemimpinan dalam berbagai situasi.

Teori ini juga mempunyai hubungan terhadap variabel-variabel penelitian yaitu kepemimpinan transformasional berhubungan dengan *path goal theory* karena pemimpin yang mampu menciptakan kepuasan kerja dan dapat memotivasi kerja bawahannya akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Variabel *work life balance* berhubungan dengan *path goal theory* karena pegawai dengan *work life balance* yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai pada perusahaan. Variabel komunikasi berhubungan dengan *path goal theory* karena pimpinan dan pegawai pada suatu instansi, jika memiliki pola komunikasi yang baik, maka kinerja yang dihasilkan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila komunikasi yang terjalin tidak baik, maka dapat menurunkan.



2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah fungsi kunci dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan individu yang bekerja di dalamnya. MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat memberikan kontribusi optimal melalui pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, serta motivasi yang tepat. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis, MSDM juga berperan penting dalam mengadaptasi strategi pengelolaan sumber daya manusia agar selaras dengan tujuan organisasi. Melalui pendekatan yang sistematis, MSDM mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, hingga manajemen konflik yang efektif. Oleh karena itu, peran MSDM menjadi semakin krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan talenta yang terstruktur dan berkesinambungan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga pada penciptaan budaya kerja yang positif dan produktif. Melalui berbagai kebijakan dan praktik yang mendukung, MSDM dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif, yang mendorong inovasi dan kolaborasi antar anggota organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penjaga keseimbangan antara kepentingan pegawai dan tujuan organisasi, memastikan bahwa kebutuhan keduanya terpenuhi dengan cara yang adil dan transparan. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berperan sebagai jembatan antara kepemimpinan dan pegawai, memfasilitasi komunikasi yang efektif dan menyelaraskan harapan dengan kenyataan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan hanya



pengelolaan individu, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kuat
berhasilan jangka panjang organisasi.

Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apayang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage(mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan pengeluaran (output). Pegawai baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian harus dilatih, sehingga menjadi pegawai yang terampil dan ahli.

Apabila pegawai dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi pegawai yang matang. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak pegawai yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Penanganan semua persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Yuliani, (2023 : 2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,



pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu pilar utama dalam keberhasilan organisasi. Di tengah dinamika dunia kerja, organisasi yang mampu mengelola talenta dengan efektif akan memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan. Pengelolaan talenta tidak hanya terbatas pada mempertahankan pegawai, tetapi juga mengoptimalkan potensi untuk mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memaksimalkan bakat pegawai menjadi sangat penting.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Menurut Dessler, 2020 : 3), manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aktivitas mulai dari perencanaan dan rekrutmen hingga pengembangan dan pengelolaan kinerja



Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai untuk mencapai tujuan strategisnya. Selain itu,

manajemen sumber daya manusia juga berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi agar pegawai dapat bekerja secara efektif. Proses ini termasuk dalam perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja. manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja organisasi dan kepuasan pegawai. Berikut ini dikemukakan gambar konsep manajemen sumber daya manusia menurut Nurdin et al., (2024 : 2) sebagai berikut :



Gambar 2.1. Konsep Manejemen Sumber Daya Manusia

Pada konteks yang lebih luas, manajemen sumber daya manusia juga melibatkan perancangan kebijakan dan prosedur yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Proses ini meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan strategi pelatihan, dan penilaian hasil kerja. Implementasi kebijakan MSDM yang baik dapat membantu organisasi dalam mengatasi tantangan-tantangan terkait dengan sumber daya manusia. Hal ini termasuk penanganan konflik, manajemen perubahan, dan pengembangan kepemimpinan.



peran penting dalam memastikan bahwa setiap aspek pengelolaan dilakukan dengan baik dan selaras dengan tujuan organisasi. Dengan

pendekatan yang strategis, MSDM dapat mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Implementasi yang sukses dari MSDM dapat menghasilkan hasil yang positif bagi semua pihak yang terlibat.

Menurut Rosita et al., (2024 : 4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resource management* (HRM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan individu-individu di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki MSDM yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum dan utama dari MSDM, yaitu memberikan kepuasan kerja maksimal kepada manajemen perusahaan, yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh pada nilai organisasi (*organizational value*), baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses melakukan aktivitas untuk mengatur orang, mengembangkan potensi orang dan organisasi dalam melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Prasetyo et al., (2023:2) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan proses dari merencanakan kebutuhan tenaga kerja melalui analisa kebutuhan, melaksanakan proses seleksi dengan benar dan transparan, menempatkan calon pegawai sesuai dengan kompetensinya dan melakukan evaluasi atas kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.



Menurut Adawiyah et al., (2022 : 11) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya

manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi organisasi secara terpadu.

Susanto, (2022 : 19) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya pengorganisasian. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain faktor lain seperti aset dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dirawat, dipelihara dan dimanfaatkan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen harus lebih aktif dalam mengelola sumber daya manusia, agar tercipta kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) menurut Sutrisno, (2020 : 3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua Potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi,

ya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi mencapai tujuannya.



Menurut Saing, (2022 : 11) mengatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang pada era society 5.0 ini menjadi tantangan tersendiri karena tuntutan efisiensi dan penggunaan teknologi.

Jadi, dari sejumlah definisi yang diungkapkan di atas, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif dari tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan secara strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud ini dengan memenuhi tujuannya.

Menurut Soekidjo, (2023 : 73), tujuan utama manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat bergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga dapat digunakan dengan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.



Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan dampaknya terhadap individu yang terlibat. Kegagalan dalam melaksanakan tugas ini dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Ada empat tujuan utama manajemen SDM, menurut Soekidjo, (2023 : 73), antara lain:

- 1) Tujuan Kemasyarakatan/Sosial. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat, sambil meminimalkan dampak negatif dari tuntutan tersebut terhadap organisasi.
 - 2) Tujuan Organisasional. Tujuan organisasional departemen sumber daya manusia adalah mencapai sasaran atau target formal organisasi yang telah ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan berbagai cara, antara lain :
 - a) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
 - b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif sambil mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
 - c) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (work life) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai.
 - d) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan terhadap hak pegawai.
- Membantu organisasi mencapai tujuannya.



- f) Menyediakan organisasi bagi pegawai-pegawai yang termotivasi dan terlatih dengan baik.
- g) Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada pegawai.
- h) Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggungjawab secara sosial.
- i) Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno, (2020 : 7) tujuan MSDM adalah tiap organisas, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sutrisno, (2020 : 7) tujuan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategis, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.



angani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk
 iinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai
 nya.

- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasmin dan Nurung, (2021 : 37) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adadalah sebagai berikut :

a) Tujuan Sos

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b) Tujuan Organisasional.

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c) Tujuan Fungsional.

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d) Tujuan Individual.

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa tujuan penting yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Berikut menurut Sinurat (2024:4) adalah penjelasan mengenai tujuan-tujuan tersebut:

1. Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Salah satu tujuan utama MSDM adalah meningkatkan produktivitas

Dengan memberikan pelatihan yang tepat, alat yang diperlukan, dan an kerja yang kondusif, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai kerja dengan efisien dan efektif.



2. Menarik dan Mempertahankan Talenta

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menarik dan mempertahankan individu-individu berkualitas. Ini meliputi proses rekrutmen yang baik, pengembangan karir, dan program kompensasi yang kompetitif. Organisasi yang sukses dalam hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan menciptakan tim yang lebih stabil.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif adalah tujuan penting lainnya. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong kolaborasi, dan menurunkan stres di tempat kerja.

4. Meningkatkan Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai yang tinggi berkorelasi dengan produktivitas dan kepuasan kerja. MSDM berfokus pada menciptakan pengalaman kerja yang menarik melalui umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan.

5. Mengembangkan Kompetensi Pegawai

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan. Ini penting untuk memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah.

6. Menyesuaikan dengan Tujuan Strategis Organisasi

Manajemen sumber daya manusia harus sejalan dengan tujuan strategis organisasi. Ini berarti bahwa semua inisiatif dan kebijakan SDM dirancang untuk

ng visi dan misi organisasi, serta mencapai tujuan jangka pendek dan anjang.



7. Mengelola Kinerja Pegawai

Sistem pengelolaan kinerja yang efektif membantu mengidentifikasi, menilai, dan meningkatkan kinerja pegawai. Ini mencakup penetapan tujuan, umpan balik berkala, dan pengembangan rencana tindakan untuk perbaikan.

8. Mematuhi Regulasi dan Etika

Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi mematuhi hukum ketenagakerjaan dan regulasi lainnya, serta mengembangkan kebijakan etika yang jelas untuk menjaga integritas dan reputasi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa dengan memahami dan menerapkan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan strategisnya secara efektif.

2.1.3 *Transformational Leadership*

2.1.3.1 *Pengertian Leadership*

Di era globalisasi saat ini, seorang pemimpin harus memiliki kejujuran, keterbukaan, kepercayaan, komitmen, dan akuntabilitas agar dapat berkolaborasi dan memimpin anggota timnya dengan lebih akurat dalam mengadopsi perubahan dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang luas. Karena hal ini berdampak signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk bersaing dan bertahan di pasar yang semakin kompetitif, para pemimpin harus dapat memahami perubahan dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat. Perusahaan dapat mengoptimalkan proses bisnisnya, meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas produk dan layanannya sebagai

di kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Untuk mencapai ini, apun, bisnis harus memahami bagaimana memanfaatkan teknologi ini



secara efektif. Di era digital yang semakin kompleks dan cepat, eksekutif dapat memimpin organisasinya menuju kesuksesan jika mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menafsirkan perubahan dan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan peranan dari seorang pemimpin oleh itu pemimpin akan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebab itulah, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi ataupun pengetahuan (manajerial dan/atau strategi) yang lebih, berperilaku baik, dan mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, serta harus dapat mengambil keputusan, serta bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide yang bijak, mengayomi, dan juga memberi motivasi. Kemudian mampu melakukan pendekatan personal (human relation) dengan bawahannya.

Menurut Prayudi et al., (2022 : 11) Kepemimpinan merupakan sekumpulan dari serangkaian kemampuan serta sifat-sifat kepribadian, yang termasuk didalamnya sifat kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana untuk meyakinkan yang dipimpin agar mereka mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka dengan rela, penuh semangat, serta adanya kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa dalam melaksanakannya.

Menurut Artanto, (2022 : 86) mengatakan bahwa kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu hal sangat penting dalam setiap perusahaan/organisasi, adanya sosok pemimpin dapat membantu lancarnya organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, Sebuah perusahaan tanpa pemimpin tidak akan berjalan dengan lancar, sebab sebuah organisasi/tim memerlukan seorang yang mengayomi, membimbing dan mendukungnya dalam mencapai suatu tujuan.



Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang.

Ketika pemimpin dan anggotanya sudah berada di jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku orang lain. Istilah kepemimpinan bukan merupakan istilah baru bagi masyarakat. Di setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin berasal dari kata “leader” yang merupakan bentuk dari “to lead” yang berarti memimpin. Setiap orang adalah pemimpin karena setiap orang bisa mempengaruhi orang lain dengan cara tersendiri. Tak semua orang bisa menjadi pemimpin yang luar biasa, tetapi setiap orang bisa menjadi pemimpin yang lebih baik.

Istilah kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu konsep yang di dalamnya mengandung makna bahwa ada suatu proses kekuatan yang datang dari seorang figur pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, Lipham, Rankin, dan Hoeh dalam Humaisi et al., (2024 : 23) menjelaskan *bahwa leadership as that behavior of an individual that initiates as new structure in interaction within a social system by changing the goals, objectives, configuration, procedures, inputs, or process or output of the system*. Pengertian kepemimpinan ini menekankan pada perilaku individu yang melaksanakan interaksi sosial dengan sesamanya untuk mencapai tujuan atau maksud tertentu.

Kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang akan memotivasi, mengarahkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Owens kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara pemimpin sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Kepemimpinan



hanya ada dalam proses relasi seorang dengan orang lain. Tidak ada pengikut, tidak ada pemimpin. Dengan demikian, pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi, memotivasi, dan bekerja sama dengan bawahannya.

Menurut Sabariah, (2020 : 11) mendefinisikan Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Dari pengertian di atas jelas, bahwa inti dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan perintah pemimpin tanpa terpaksa. Sering kali kita melihat di lingkungan sekitar, proses kepemimpinan terjadi, contohnya seperti ketika di sekolah. Disana terdapat beberapa unsur atau elemen yaitu kepala sekolah, guru dan pegawai. Terjadinya proses kepemimpinan ketika kepala sekolah memberikan perintah atau mengeluarkan kebijakan agar dijalankan oleh seluruh masyarakat sekolah. Kepemimpinan dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.

Menurut Cuk Jaka Purwanggono (2023 : 6) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin, oleh karena hal tersebut terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan yaitu :



mpuan sebagai modal seorang pemimpin.

ikalangan para pakar yang mendalami teori kepemimpinan masih terjadi
an tentang kemampuan yang perlu dimiliki oleh seseorang yang menjadi

pemimpin. Perdebatan itu berkisar pada jawaban terhadap pertanyaan apakah pemilihan kemampuan sudah ditakdirkan atau merupakan hasil tempaan.

a. Di satu pihak menganggap bahwa 'pemimpin' adalah dilahirkan bukan merupakan hasil tempaan (*leaders are born not made*), berarti kemampuan memimpin akan tumbuh dengan sendirinya. Pandangan ini dapat dikatakan bersifat 'deterministik' seolah-olah mempercayai 'takdir' yang berarti bahwa tidak usah dipersoalkan latar belakang sosial, pendidikan, dan persiapan untuk menduduki jabatan pemimpin karena akan timbul situasi yang mengakibatkan seseorang tampil sebagai pemimpin. Pandangan ini pada mulanya dianut oleh para pakar dekat kepada dinasti yang berkuasa yang ingin melestarikan kekuasaannya.

b. Pada pihak lain menganut pandangan bahwa untuk menjadi pemimpin yang efektif seseorang perlu dipersiapkan dan ditempa (*leaders are made, not born*). Dalam dunia ilmiah dua pandangan yang ekstrim tersebut, bukanlah pandangan yang mengandung kebenaran absolute. Karena itu perlu dicarikan jalan tengah yang dapat mengakomodasi dari perbedaan kedua pandangan tersebut yakni Kemampuan tertentu sudah harus dibawa pada waktu lahir sebagai modal utama, akan tetapi modal tersebut perlu dipupuk dan dikembangkan. Sebagaimana telah diakui bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mengembangkan modal dimaksud ialah melalui pendidikan dan pelatihan. Misalnya dengan mengikuti Executive Development Programme yang diselenggarakan oleh universitas dan lembaga pendidikan tinggi yang lain seperti sekolah tinggi dan oleh para konsultan.



daan antara manajer dan pemimpin.

alam konteks kehidupan organisasional, manajer dan pemimpin an dua hal yang berbeda. Dengan kata lain tidak semua pemimpin

menduduki jabatan manajerial (seperti misalnya terungkap pada adanya pemimpin informal) dan tidak semua manajer adalah pemimpin. Dari berbagai hal yang membedakan seorang manajer dengan seorang pemimpin, yang menonjol adalah motivasinya, riwayat hidupnya, cara berpikirnya, dan cara bertindak. Purwanggono, (2023 : 7) menyatakan bahwa :

- a. Para manajer cenderung menampilkan sikap impersonal, bahkan pasif terhadap tujuan, sedangkan seorang pemimpin menampilkan sikap personal dan aktif.
 - b. Para manajer cenderung memandang pekerjaan sebagai proses yang memungkinkan penggabungan manusia dan ide yang berinteraksi dalam penentuan strategi dan pengambilan keputusan, sedangkan sebaliknya, para pemimpin berangkat dari posisi kesediaan mengambil resiko tinggi dan bahkan mereka cenderung “mencari resiko dan bahaya, terutama apabila mereka berpendapat bahwa peluang dan imbalan yang akan diterima tinggi.
 - c. Para manajer senang bekerja dengan manusia dan menghindari kegiatan “menyendiri” karena bagi mereka keadaan seperti itu menimbulkan keresahan, sedangkan pemimpin senang “bermain” dengan ide, sifat hubungan dengan manusia yang disenangnya lebih bersifat intuitif disertai dengan ketegasan.
3. Dari ego-sentrisme ke organisasi-sentrisme.

Ketika seorang pegawai baru memasuki suatu organisasi, dia pasti membawa serta cita-cita, harapan keinginan dan kebutuhan yang sifatnya unik. Pada mulanya hal-hal tersebut mewarnai sikap, tindakan dan perilakunya. Dengan kata lain, pada awal pekerjaan seseorang, ego sentrisme adalah yang menonjol.

Akan tetapi situasi demikian tidak boleh dibiarkan berlanjut. Karena itu salah satu tugas bagi seorang pemimpin adalah mengubah sikap, tindakan, dan perilaku sedemikian rupa sehingga ego-sentrisme para pegawai diganti oleh organisasi-sentrisme. Dengan kata lain, para pemimpin harus mampu menumbuhkan



suburkan dalam diri bawahannya, kemauan untuk melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan. Artinya preferensi pribadi harus dibawa kepada kepentingan dan tuntutan organisasi yang diterjemahkan oleh pemimpin ke dalam strategi, kebijaksanaan, berbagai keputusan dan praktek-praktek operasionalnya.

Setiap pemimpin baik itu pemimpin puncak (top leader) perlu dibantu oleh pemimpin tingkat menengah (middle leader) dan pemimpin ditingkat paling bawah (*lower leader*) sesuai dengan kewenangannya dalam satu kesatuan garis komando yang berperan sebagai pihak yang mengambil keputusan. Pemimpin disetiap lini harus bekerja sama untuk mengambil keputusan yang strategis, matang dan bijaksana sebagai instrumen dan sarana dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin itu harus mempunyai kecermatan dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan kegiatan yang secara spesifik dilakukan untuk menyusun, merangkai dan mengembangkan berbagai alternatif tindakan untuk mengatasi/memecahkan suatu masalah yang dihadapi oleh organisasi (Alaslan et al., 2023 : 2)

Pelaksanaan fungsi kepemimpinan seperti yang telah dijelaskan di atas dapat dilakukan untuk mengefektifkan, mengarahkan dan mengendalikan organisasi agar secara maksimal dapat mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan pemimpin yang mempunyai pengetahuan yang luas serta mempunyai kemampuan dan keahlian dibidang organisasi seperti ketrampilan teknis, manusiawi dan ketrampilan konseptual yang didukung dengan karakteristik pemimpin yang mempunyai tekad yang kuat, mempunyai kejujuran dan integritas serta mempunyai kharisma dan kreativitas yang tinggi. Dengan adanya kapasitas yang memadai dari seorang pemimpin maka keberhasilan dalam pencapaian tujuan

si merupakan sebuah keniscayaan. (Alaslan et al., 2023 : 2).

Alaslan et al., (2023 : 8) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan



antusiasme yang tinggi. Seni yang dimaksudkan berkaitan dengan relasi yang terbangun dalam suatu bentuk kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya yang dilakukan secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pada berbagai pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka kepemimpinan itu merupakan kunci untuk mempengaruhi dan menciptakan kerjasama yang harmonis dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Pengertian *Transformational Leadership*

Kepemimpinan *transformatif* pada hakikatnya menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti sebuah proses transformatif terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja dan mendorong perubahan kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Kepemimpinan transformatif untuk menginspirasi dan menstimulasi bawahan dalam memperoleh hasil yang lebih besar dari yang direncanakan dan untuk hasil internal. Inti dari teori ini adalah para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Sedangkan menurut Warlizasusi & Ifnaldi, (2020 : 28) "*Transformational leadership is a leadership perspective that explains how leaders change teams or organizations by creating, communicating, and modelling a vision for the*



organization or work unit and inspiring employees to strive for that vision".

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin memandang bagaimana pemimpin merubah tim atau organisasinya melalui pekerjaannya, komunikasi, dan model sebuah visi untuk organisasi atau unit pekerjaan dan menginspirasi pegawai untuk menjalankan visinya. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang mampu menyampaikan visi institusi kepada para bawahan.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang sempurna menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasi-kan dan memodelkan sebuah visi bagi organisasi sebuah unit kerja dan mempekerjakan pegawai untuk mengupayakan visi tersebut. Kepemimpinan transformasional adalah bagian penting dalam organisasi yang membutuhkan signifikan dengan lingkungan eksternal. Sayangnya, terlalu banyak pemimpin terjebak dalam kegiatan sehari-hari yang mewakili kepemimpinan manajerial.

Menurut Azmy, (2021:2) *Transformational Leadership* atau kepemimpinan transformasional adalah bagaimana seorang pemimpin mampu menginspirasi para pengikut atau bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan diri mereka sendiri demi mewujudkan kepentingan dari suatu organisasi, pemimpin memberi perhatian pada setiap kebutuhan dan kekhawatiran dari pengikut atau bawahannya sehingga memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya.

Menurut Wulandari dan Mulyanto, (2024 : 37) kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin garuhi dan menginspirasi pengikutnya dengan memperhatikan kebutuhan s mereka, mengajukan visi yang inspiratif, dan memotivasi mereka untuk i tingkat kinerja yang tinggi di luar harapan. Kepemimpinan



transformatif fokus pada menciptakan perubahan yang signifikan di dalam organisasi atau kelompok melalui pengaruh yang positif dan inspiratif.

Dalam kepemimpinan transformatif, pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka, memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa, dan memberikan dampak yang mendalam atau mencolok kepada para pengikutnya. Kepemimpinan transformatif adalah tambahan atas kepemimpinan transaksional, dan bersifat lebih dari sekedar kharisma. Kepemimpinan transformatif lebih unggul dan lebih efektif daripada kepemimpinan transaksional saja. Karakteristik kepemimpinan transformatif menurut Wulandari dan Mulyanto, (2024 : 37) adalah:

1. Visi yang inspiratif. Pemimpin transformatif memiliki visi yang jelas, ambisius, dan inspiratif tentang masa depan yang mereka komunikasikan dengan penuh semangat kepada pengikut. Kepemimpinan transformatif memberikan visi, misi dan rasa, menanamkan kebanggaan, penghormatan dan kepercayaan, sehingga kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh ideal.
2. Pemertapan hubungan. Pemimpin transformatif memperhatikan hubungan interpersonal dengan pengikut mereka, menunjukkan empati, dukungan, dan penghargaan terhadap kebutuhan dan kontribusi individu.
3. Pemberian contoh. Pemimpin transformatif memberikan contoh yang kuat melalui perilaku dan tindakan mereka, menjadi model yang diikuti oleh pengikut.
4. Stimulasi intelektual. Pemimpin transformatif merangsang pemikiran kreatif dan inovatif di antara pengikut dengan mendorong mereka untuk mempertanyakan status quo dan mengeksplorasi solusi baru. Kepemimpinan transformatif meningkatkan kecerdasan (intelektual), rasionalitas, dan ketahanan masalah yang cermat.



5. Pemberian inspirasi. Pemimpin transformasional menggunakan komunikasi yang memotivasi dan inspiratif untuk membakar semangat dan motivasi pengikut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan transformasional mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
6. Pengembangan individu. Pemimpin transformasional berinvestasi dalam pengembangan pribadi dan profesional pengikut, memberikan dukungan, bimbingan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan. Kepemimpinan transformasional memberikan perhatian pribadi, memperlakukan bawahan secara pribadi, melatih dan memberikan saran.
7. Delegasi otoritas. Pemimpin transformasional memberikan pengikut otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar, memberi mereka ruang untuk berkembang dan berinovasi.
8. Pemecahan masalah bersama. Pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan secara bersama-sama, memperkuat rasa memiliki dan komitmen mereka.
9. Kepedulian pada keberhasilan pengikut. Pemimpin transformasional secara aktif mendukung kesuksesan dan kesejahteraan pengikut mereka, membantu mereka meraih potensi tertinggi mereka.
10. Pendorong perubahan dan pertumbuhan organisasi. Kepemimpinan transformasional mendorong perubahan budaya, inovasi, dan pertumbuhan organisasi melalui pengaruh yang positif dan inspiratif.

Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kelebihan yang perlu dipertimbangkan, menurut Wulandari dan Mulyanto, (2024 : 38) yaitu:



visi yang tinggi. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut dengan visi yang inspiratif dan komunikasi yang

membangkitkan semangat, sehingga meningkatkan tingkat motivasi dan keterlibatan mereka.

2. Peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan transformasional sering kali dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu dan kelompok karena pemimpinnya mendorong pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi melalui inspirasi dan dukungan yang mereka berikan.
3. Pengembangan kepemimpinan. Pemimpin transformasional cenderung mendukung pengembangan pribadi dan profesional pengikut, memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar, berkembang, dan tumbuh sebagai pemimpin di masa depan.
4. Inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan transformasional mendorong inovasi dan kreativitas di antara pengikut dengan merangsang pemikiran kritis, mempertanyakan status quo, dan mendorong eksperimen dan solusi baru.
5. Hubungan yang kuat. Pemimpin transformasional memperhatikan hubungan interpersonal dengan pengikut mereka, menciptakan lingkungan di mana pengikut merasa didukung, dihargai, dan terlibat, yang memperkuat hubungan antara pemimpin dan pengikut.
6. Pencapaian tujuan yang ambisius. Kepemimpinan transformasional sering kali terkait dengan pencapaian tujuan yang ambisius dan signifikan karena pemimpinnya mendorong pengikut untuk berusaha lebih keras dan mendorong batas-batas kemampuan mereka.
7. Kesesuaian dengan perubahan. Pemimpin transformasional mampu menavigasi dan mengatasi perubahan dengan fleksibilitas dan kreativitas, mengubah tantangan menjadi peluang untuk pertumbuhan dan inovasi.



an dan kesejahteraan pengikut. Kepemimpinan transformasional
ing berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis

pengikut karena pengikut merasa didukung, dihargai, dan diperhatikan oleh pemimpin mereka.

9. Komitmen organisasi yang tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi dari pengikut karena mereka merasa terhubung dengan visi dan nilai-nilai yang dipromosikan oleh pemimpin.
10. Penciptaan budaya organisasi yang positif. Kepemimpinan transformasional membentuk budaya organisasi yang positif dengan menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan pengembangan individu, yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kemudian menurut menurut Wulandari dan Mulyanto, (2024 : 39) kepemimpinan transformasional memiliki beberapa kekurangan yang perlu dipertimbangkan yaitu :

1. Ketergantungan pada pemimpin. Terlalu bergantung pada pemimpin karismatik dalam kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan ketergantungan yang berlebihan dari pengikut, yang dapat mengurangi inisiatif dan kreativitas mereka.
2. Kurangnya fokus pada tugas-tugas rutin. Gaya kepemimpinan transformasional cenderung kurang efektif dalam mengelola tugas-tugas rutin dan operasional sehari-hari karena lebih berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang dan visi yang besar.
3. Kurang cocok untuk situasi krisis atau darurat. Dalam situasi krisis atau darurat di mana tindakan cepat dan otoritas yang jelas diperlukan, kepemimpinan transformasional mungkin kurang efektif karena fokusnya pada motivasi dan pengembangan jangka panjang.



ensi terhadap perubahan. Meskipun pemimpin transformasional memiliki ing inspiratif, pengikut dapat mengalami resistensi terhadap perubahan

yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut, terutama jika perubahan tersebut melibatkan pengorbanan atau ketidakpastian.

5. Kesulitan dalam mengukur keberhasilan. Pengukuran keberhasilan dalam kepemimpinan transformasional seringkali lebih subjektif, sulit untuk diukur, pencapaian tujuan dan insentif yang diberikan belum jelas.
6. Ketergantungan pada kharisma pribadi. Kepemimpinan transformasional seringkali bergantung pada karisma pribadi pemimpin, yang dapat menyebabkan masalah jika pemimpin kehilangan karisma atau tidak lagi mempengaruhi pengikut dengan cara yang sama.
7. Ketidakcocokan dengan budaya organisasi yang berbeda. Gaya kepemimpinan transformasional mungkin tidak selalu cocok dengan budaya organisasi yang konservatif atau hierarkis yang lebih mengutamakan otoritas dan kepatuhan terhadap aturan.
8. Kesulitan dalam implementasi. Menerapkan kepemimpinan transformasional membutuhkan waktu, sumber daya, dan komitmen yang signifikan dari pemimpin dan pengikut, yang dapat sulit dilakukan dalam situasi di mana respon cepat diperlukan atau sumber daya terbatas.
9. Tingkat stres yang tinggi. Pemimpin transformasional sering menghadapi tekanan yang tinggi untuk memenuhi harapan dan mencapai visi yang mereka ajukan, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan kelelahan.
10. Membutuhkan komunikasi yang efektif. Kepemimpinan transformasional membutuhkan komunikasi yang kuat dan efektif dari pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut, dan kekurangannya da

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan secara ringkas, suatu cara untuk memengaruhi orang lain sedemikian, sehingga mereka rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaik di dalam proses dan nilai. Dengan demikian diharapkan bawahan yang dipimpin oleh



pemimpin ini, dengan sukarela akan menciptakan nilai, yang membuat mereka dapat bekerja dengan gairah dengan semangat kerja yang tinggi secara berkelanjutan. Model kepemimpinan ini juga mendorong setiap bawahan untuk menjadi pemimpin dilingkungannya, atau pada bidang yang mereka kerjakan. Seorang pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu membentuk dan menciptakan pemimpin-pemimpin baru di sekitarnya.

Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

2.1.3.3 Indikator *Transformational Leadership*

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mengatasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional itu merupakan proses di mana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memperhatikan pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu mencapai potensi terbaik mereka. Kepemimpinan transformasional yang



murni, adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkannya kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain.

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge, (2023: 115) meliputi: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin transformasional menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan pada bawahannya, menginspirasi dengan visi yang jelas, mendorong inovasi, dan memberikan perhatian khusus kepada setiap individu. Berikut adalah penjelasan lebih rinci dari masing-masing indikator:

1. Pengaruh Ideal (Idealized Influence):

Pemimpin transformasional memiliki karisma dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya, sehingga mereka dianggap sebagai role model yang patut diikuti.

2. Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation):

Pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan dengan menciptakan visi yang jelas dan mengkomunikasikan tujuan dengan cara yang menarik.

3. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation):

Pemimpin mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, inovatif, dan memecahkan masalah secara efektif.

4. Pertimbangan Individual (Individualized Consideration):

Pemimpin memberikan perhatian khusus kepada setiap individu, membina, membimbing, dan melatih mereka sesuai dengan kebutuhan dan potensi masing-masing.

Dengan menerapkan indikator-indikator ini, pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi bawahan untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.



2.1.4 Work Life Balance

2.1.4.1 Pengertian Work Life Balance

Work-life balance didasarkan pada teori manajemen waktu dan psikologi kerja. Misalnya, teori *Eisenhower Matrix* membantu individu membedakan tugas mendesak dari yang penting. Transisi dari teori ke praktik sering kali menghadirkan tantangan, sehingga diperlukan panduan aplikatif yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai contoh, teknik Pomodoro dapat meningkatkan fokus selama jam kerja. *Work life balance Theory* dari Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja melibatkan tiga dimensi utama, yaitu konflik waktu, tekanan (strain), dan perilaku. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta memengaruhi kesejahteraan individu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja kerja.

Konsep *Work`life balance* (WLB) telah menjadi topik yang banyak dibahas dalam studi manajemen, psikologi organisasi, dan kesejahteraan individu. *Work-life balance* merujuk pada keadaan di mana seseorang mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Definisi ini mencakup bagaimana seseorang dapat memenuhi ekspektasi dalam pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhannya di kehidupan pribadi, begitu pula sebaliknya.

Dalam kehidupan modern, istilah *work life balance* atau keseimbangan kerja hidup semakin sering digunakan sebagai respons terhadap tekanan tinggi di lingkungan kerja. Namun, apa sebenarnya yang dimaksud dengan keseimbangan kerja hidup. Secara sederhana, *work life balance* adalah keadaan di mana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa

akan salah satunya.

alam konsep ini, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi dianggap dan masing-masing membutuhkan alokasi waktu, perhatian, dan energi



yang seimbang. Keseimbangan ini tidak selalu berarti bahwa kita menghabiskan waktu yang sama untuk bekerja dan untuk kehidupan pribadi, melainkan tentang bagaimana kita merasa puas dan tidak kewalahan dalam menjalani keduanya.

Menurut Saputra dan Masdupi, (2025 : 3) *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menangani berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam konteks ini, harmoni berarti tidak ada konflik signifikan antara dua domain tersebut, sehingga individu dapat menjalankan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan optimal.

Pendekatan ini relevan karena kebutuhan dan prioritas setiap individu berbeda-beda. Beberapa orang mungkin lebih memprioritaskan pekerjaan karena tanggung jawab profesional yang besar, sementara yang lain lebih memusatkan perhatian pada keluarga. Oleh karena itu, definisi *Work Life Balance* harus fleksibel dan kontekstual agar sesuai dengan dinamika kehidupan individu.

Work life balance adalah suatu konsep yang menjelaskan cara individu mengelola lingkungan kerja dan keluarga serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan, menurut teori yang diungkapkan oleh Fiernaningsih et al., (2024 : 137) Gagasan ini menekankan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan domain yang berbeda namun saling memengaruhi. *Work life balance* bukan hanya sebatas alokasi waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran lainnya, melainkan juga mencakup tingkat kepuasan terhadap berbagai keterlibatan dalam berbagai peran.

Work life balance dengan usaha menjaga keseimbangan dalam menjalani berbagai peran dalam hidup agar tetap sejalan. Mereka menekankan bahwa *work-life balance* menciptakan kondisi di mana konflik yang dihadapi individu minim, dan

aan peran di pekerjaan dan keluarga dapat berjalan secara harmonis. digunakan untuk merujuk pada praktik-praktik di tempat kerja yang



mendukung kebutuhan pegawai dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan pekerjaan.

Nurhabiba, (2020 : 31) menyatakan bahwa *work life balance* dapat membuat seorang membagi peran mana yang lebih penting dalam hidupnya dengan mengupayakan mana yang lebih penting dan menjadi tanggung jawabnya. Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa *work life balance* adalah bagaimana caranya seseorang dapat mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang.

Work life balance menurut Tentama Patwa, dkk, (2021:115) merupakan konsep yang keseimbangannya melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang keluarga dan pengembangan spritual individu.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa *work life balance* dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu penerapan untuk menyeimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi beban yang dirasakan dan dapat merasa nyaman dan bisa bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Mardiani & Widiyanto (2021) *work life balance* mengacu pada seberapa jauh individu dapat menyeimbangkan dan memiliki kepuasan dengan peran mereka dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi baik dalam hal waktu maupun keterlibatan psikologis. Dalam hal ini seseorang dapat membagi dan mengatur tugas untuk pekerjaan, tanggungjawab pribadi dan keluarga, dan kegiatan lainnya sehingga tidak ada konflik antara kewajiban keluarga dan tujuan karier. Hal ini juga berdampak pada peningkatan motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan.



ari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life* adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan kehidupan di tempat dan kehidupan di luar jam kerja seperti keluarga atau sekedar melakukan

hal yang disukai. *Work life balance* dapat dikatakan tercapai apabila seorang pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan personal dengan penuh tanggungjawab serta memiliki kepuasan dari hal tersebut. Dalam hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menciptakan suasana yang nyaman agar pegawai dapat terfokus pada pekerjaan dalam tempat mereka bekerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Work life balance diharapkan dapat menimbulkan dampak yang baik bagi organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut menjadi tujuan suatu organisasi atau perusahaan dalam perkembangannya untuk menjalankan tujuannya yang dimana timbulnya *work life balance* ini disebabkan oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Banyak faktor yang memengaruhi kemampuan individu untuk mencapai *Work Life Balance*. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama menurut Saputra dan Masdupi, (2025 : 5) yaitu :

1. Karakteristik Pekerjaan

- a. Beban Kerja. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi hambatan utama dalam mencapai *Work Life Balance*. Ketika individu harus bekerja lembur atau menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi menjadi terbatas.
- b. Fleksibilitas. Kebijakan kerja yang fleksibel, seperti remote working atau jam kerja fleksibel, dapat meningkatkan *Work Life Balance*. Dengan fleksibilitas ini, individu dapat menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi.
- c. Dukungan Organisasi. Budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti adanya kebijakan employee assistance program atau cuti keluarga, memainkan peran penting dalam membantu pegawai mencapai *Work Life Balance*.



d. Karakteristik Pribadi

- 1) Gaya Hidup. Individu dengan gaya hidup yang sehat dan terorganisir lebih cenderung mampu mencapai *Work Life Balance*. Misalnya, mereka yang rajin berolahraga atau memiliki rutinitas yang baik akan lebih mudah mengelola waktu mereka.
- 2) Tujuan Hidup. Prioritas individu terhadap pekerjaan atau keluarga juga memengaruhi bagaimana mereka mencapai keseimbangan. Seseorang yang lebih berorientasi pada karier mungkin akan lebih sulit untuk menemukan *Work Life Balance* dibandingkan mereka yang lebih fokus pada kehidupan pribadi.
- 3) Kepribadian. Beberapa sifat kepribadian, seperti kemampuan manajemen waktu dan toleransi terhadap tekanan, berkontribusi pada kemampuan individu untuk mencapai *Work Life Balance*.
- 4) Faktor Lingkungan
 - a) Dukungan Keluarga. Kehadiran anggota keluarga yang mendukung, seperti pasangan atau orang tua, dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
 - b) Jaringan Sosial. Hubungan sosial yang positif, baik di tempat kerja maupun di luar, memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan untuk mencapai *Work Life Balance*.
 - c) Kebijakan Tempat Kerja. Kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti cuti melahirkan atau hari libur tambahan, dapat memberikan dampak positif terhadap *Work Life Balance*.



Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poulouse dan Susdarsan (2024 : 140) terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi tercapainya *work life balance*, yakni :

1. Faktor Individu (*Individual factors*): Faktor individu melibatkan aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Ini mencakup karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Faktor Organisasi (*Organizational factors*): Faktor organisasi mencakup elemen-elemen yang berasal dari lingkungan kerja dan dapat memengaruhi *work life balance* individu. Beberapa faktor organisasi yang disorot melibatkan dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, tingkat stres pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, beban peran, dan pengaruh teknologi di tempat kerja.
3. Faktor Sosial (*Societal factors*): Faktor sosial bersumber dari interaksi individu dengan lingkungan sosial, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mencakup dukungan dari pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, serta tuntutan pribadi dan keluarga yang dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Faktor-faktor Lainnya: Faktor-faktor lainnya melibatkan variabel-variabel di luar faktor individu, organisasi, dan masyarakat yang tidak dapat diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori sebelumnya. Faktor-faktor tersebut mencakup umur, jenis kelamin, status pernikahan, status orangtua, pengalaman kerja, tingkat jabatan pegawai, jenis pekerjaan, tingkat pendapatan, dan jenis keluarga.

Penelitian ini mencerminkan kompleksitas *work life balance* yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dari berbagai tingkatan, baik internal maupun

, yang dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu.



2.1.4.3 Dimensi *Work life balance*

Dalam dunia kerja saat ini, perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kerja hidup pegawai memiliki reputasi yang lebih baik. Reputasi ini tidak hanya membantu perusahaan menarik bakat-bakat terbaik, tetapi juga meningkatkan citra perusahaan di mata publik dan pelanggan. Perusahaan yang dikenal sebagai tempat kerja yang sehat dan seimbang memiliki daya tarik tersendiri bagi pegawai potensial, sehingga perusahaan dapat lebih mudah merekrut dan mempertahankan talenta berkualitas tinggi.

Perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja hidup cenderung memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa didukung dalam menjaga keseimbangan kerja hidup mereka akan merasa lebih dihargai dan berkomitmen pada perusahaan. Dalam jangka panjang, ini mengurangi biaya dan waktu yang harus dikeluarkan perusahaan untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Tingkat retensi yang tinggi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan kolaboratif, karena pegawai yang bertahan lebih lama cenderung membangun hubungan kerja yang lebih kuat.

Untuk memahami *Work life balance* (WLB) secara lebih komprehensif, para peneliti telah mengidentifikasi tiga dimensi utama yang menjadi indikator keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Saputra dan Masdupi, (2025 : 4) Dimensi-dimensi ini meliputi:

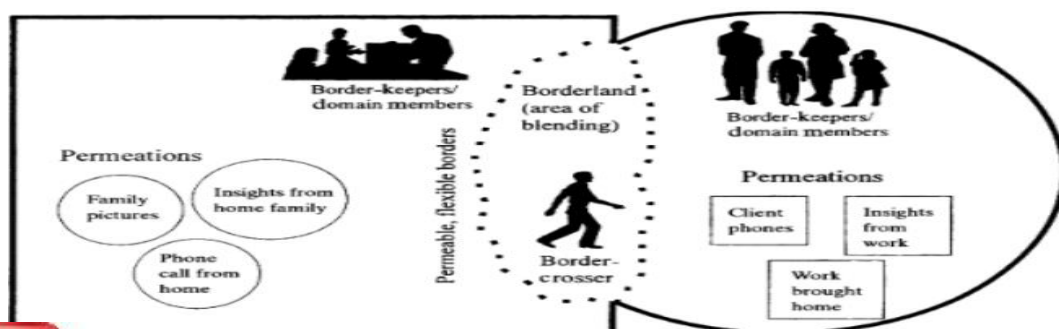
a. *Time Balance*. Dimensi ini mengacu pada alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu dengan time balance yang baik mampu membagi waktu secara proporsional untuk aktivitas pekerjaan, keluarga, rekreasi, dan kebutuhan pribadi lainnya. Namun, tantangan utama

adalah bagaimana individu dapat mengelola waktu secara efektif tanpa merasa terbebani atau kewalahan.



- b. *Involvement Balance*. Dimensi ini merujuk pada tingkat keterlibatan emosional yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Involvement balance* terjadi ketika seseorang mampu mengalokasikan perhatian dan komitmennya secara adil dalam kedua aspek tersebut. Sebagai contoh, seorang pegawai yang merasa terlibat secara emosional dalam pekerjaannya sekaligus tetap memberikan perhatian penuh kepada keluarga cenderung memiliki *Work life balance* (WLB) yang lebih baik.
- c. *Satisfaction Balance*. Dimensi terakhir adalah kepuasan yang dirasakan dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Greenhaus dan Allen (2011) dalam buku Saputra dan Masdupi, (2025 : 4) menyatakan bahwa *satisfaction balance* terjadi ketika seseorang merasa puas dengan pencapaiannya di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadinya. Misalnya, seseorang yang merasa bahagia dengan pekerjaannya sekaligus puas dengan hubungan keluarga atau waktu luangnya akan menunjukkan tingkat *satisfaction balance* yang tinggi.

Ketiga dimensi ini saling terkait dan memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana individu dapat mencapai keseimbangan yang diinginkan. Dalam buku Fiernaningsih et al., (2024 : 138) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *work-life balance* antara lain border, permeability, flexibility dan blending seperti digambarkan berikut ini:



Gambar 2.2 Komponen *Work-Life Balance*

Fiernaningsih et al., (2024 : 138)



Dari indikator tersebut di atas maka akan dijelaskan satu persatu yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. *Border*, merupakan batasan yang tegas dalam menjalani suatu peran dan dibagi menjadi dua jenis, yaitu batasan fisik dan batasan temporal. Batasan fisik ditentukan oleh lokasi di mana aktivitas atau peran dilaksanakan, seperti pekerjaan kantor yang dilakukan di kantor dan mengurus anak yang dilakukan di rumah. Sementara itu, batasan temporal ditetapkan berdasarkan waktu pengerjaannya, misalnya jam kerja kantor dari pukul 08.00 hingga 16.00, dan mengurus rumah dari pukul 17.00 hingga 21.00.
2. *Permeability*, adalah batasan psikologis antara pasangan ketika menjalankan lebih dari satu peran dalam satu waktu. Contohnya, suami dapat diizinkan untuk mengangkat telepon dari istri agar dapat pulang ke rumah dan membantu merawat anak yang sedang sakit. Permeabilitas menunjukkan kemampuan untuk menyesuaikan diri dalam menjalankan peran yang berbeda dalam situasi tertentu.
3. *Flexibility*, merupakan perluasan peran yang dapat dilakukan di tempat lain tanpa mengubah makna dan teknis pelaksanaan peran tersebut. Misalnya, seorang administrator dapat melakukan pekerjaannya di rumah dengan menerapkan metode *work from home* selama pandemi.
4. *Blending*, adalah kesepakatan yang terjadi dalam mengurus rumah tangga dan pekerjaan. Ini menciptakan titik kompromi di mana pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan selaras tanpa mengorbankan salah satu di antaranya. Misalnya, suami dan istri sepakat untuk makan siang bersama atau menjemput anak di childcare pada jam tertentu.



enurut Hudson, (2020) terdapat beberapa indikator dalam *work life* yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

a) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Time balance ini mengacu pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal yang diluar pekerjaannya. Keseimbangan waktu ini dimiliki oleh pegawai untuk menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh pegawai pada pekerjaan ataupun kehidupan pribadi dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya.

b) Keseimbangan Keterlibatan (*involvement balance*)

Aspek ini berkaitan dengan jumlah atau tingkat keterlibatannya secara psikologis dan komitmen dalam suatu individu didalam pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup menyakatakan bahwa tingkat *work life balance* seorang pegawai melalinkan harus dapat didukung dengan kapasitas maupun jumlah dengan keterlibatan maupun berkualitas disetiap yang kegiatan pegawai tersebut lakukan.

c) Keseimbangan Kepuasan (*satisfaction balance*)

Satisfaction balance ini merujuk pada tingkat kepuasan dalam suatu individu terhadap kegiatan pekerjaan maupun hal yang diluar pekerjaannya. Kepuasan tersebut dapat timbul dengan sendirinya apabila pegawai tersebut menganggap apa yang dilakukan dalam bekerja sudah baik dalam mengakomondasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman, maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai



Kinerja berasal dari kata *perform* yang artinya melakukan suatu dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya

manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employee evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

Konsep dasar kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, *feedback* dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan. Konsep dasar kinerja pegawai melibatkan beberapa faktor yang saling terkait dan mempengaruhi hasil kerja individu. Lestari, (2023:2).



enurut Suwindia dan Wati, (2021 : 42) menyatakan bahwa kinerja adalah *rive from process, human or otherwise,*” jadi kinerja merupakan hasil atau dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan perilaku, hasil

dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktifitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektifitas berkaitan dengan proses atau langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam pencapaian tujuan. Ini berarti bahwa kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha, untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Dengan demikian supaya berhasil dalam pekerjaannya, seseorang harus memiliki kemauan, kemampuan dan usaha yang tinggi dalam melaksanakan setiap kegiatannya.

Handoko (2021:7) menyatakan dua konsepsi utama untuk mengukur kinerja (*performance*) seseorang yaitu efisiensi dan efektifitas. Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep matematik atau merupakan perhitungan rasio antara pengeluaran (output) dan masukan (input).

Seorang pegawai yang efisien adalah seorang yang mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktifitas, kinerja) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimumkan keluaran dengan jumlah masukan yang terbatas. Sedangkan efektifitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pemaparan di atas kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui efisiensi dan efektifitas. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan

ur dengan tingkat efektifitas dan efisiensinya. Kinerja pegawai yang baik
a memiliki efektifitas dan efisiensi yang tinggi.



Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi di mana dia bekerja. Fauzi dan Nugroho (2020:2) menyatakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien, apabila:

1. Keluaran (output) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik yang diharapkan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat;
2. Hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, yakni segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung), maka segala sesuatu kegiatan yang dilakukan atau dilaksanakan pada jangka menengah harus dapat memberikan efek langsung dari kegiatan tersebut.
3. Kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengaitkan usaha dengan keluaran pelayanan. Berdasarkan pengertian di atas, maka mengukur sumber daya yang digunakan atau biaya per unit keluaran, dan memberi informasi tentang keluaran di tingkat tertentu dari penggunaan sumber daya, menunjukkan efisiensi relatif suatu unit jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya, tujuan yang ditetapkan secara internal, norma atau standar yang bisa diterima atau output yang bisa dihasilkan setara.
4. Konsep kinerja adalah istilah yang sering dipakai dalam organisasi bisnis atau instansi publik sebagai hasil kerja pegawai dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Kinerja pegawai dikatakan baik bila hasil kerja mereka sesuai dengan target atau melebihi target yang ditentukan oleh organisasi, sebaliknya



asil kerja tidak sesuai dengan target, maka kinerja pegawai dikatakan
Kinerja berkaitan dengan pengukuran atau evaluasi pekerjaan orang
organisasi yang secara keseluruhan mempresentasikan pencapaian

tujuan organisasi itu sendiri yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi merujuk pada pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta atau kumpulan total dari pekerjaan yang ada sekaligus menunjukkan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Rino *et al.*, 2020:107).

5. Menurut Sitinjak *et al.*, (2021:3) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standart atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.
6. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi organisasi tersebut.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah berbagai variabel atau elemen yang memengaruhi hasil kerja dan prestasi seorang pegawai dalam organisasi. Penentuan kinerja pegawai melibatkan faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem



pengelolaan kinerja. Kemampuan Individu: Kemampuan individu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kemampuan ini dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan bakat alami berkontribusi terhadap kemampuan individu. Lestari, (2023:4).

Dalam kinerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Afandi, (2021 : 86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan mengenai tugas yang diberikan.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu kekuatan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia.
4. Kompetensi yaitu kemampuan seorang pegawai dalam bekerja.
5. Fasilitas kerja seperti peralatan kantor yang digunakan sebagai penunjang kegiatan.
6. Budaya organisasi yaitu kebiasaan kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu sikap pemimpin dalam menginstruksikan pegawainya selama bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu peraturan yang ditetapkan oleh organisasi agar para pegawainya mematuhi aturan tersebut dan dapat mencapai tujuan.

Menurut Busro, (2020 : 92) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1. Kapasitas dalam kinerja. Dalam kapasitas ini memiliki hubungan dengan keterampilan, kemampuan, dan juga pengalaman. Kinerja yang dapat dicapai

pegawai apabila ketika pegawai tersebut mampu dan mengetahui tentang aannya.



2. Kesempatan dalam kinerja. Dalam menciptakan kinerja diperlukan adanya kesempatan untuk para pegawai sehingga organisasi perlu mempersiapkan peralatan yang canggih dan memadai, perilaku yang baik, keputusan yang bijak, dan adanya kemauan untuk berubah.
3. Kemauan dalam kinerja. Kemauan untuk terus bekerja dapat dilihat dari sejauh mana seorang pegawai berusaha mencapai kinerja, mampu menggabungkan antara kesempatan dengan kapasitas yang dimiliki, dan tekad untuk bekerja dengan baik.

Adamy, (2023 : 96) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada tiga yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. Faktor kemampuan yang terlihat dari keahlian pegawai dalam pekerjaannya.
2. Faktor motivasi yang dipengaruhi oleh rasa semangat pegawai dalam mengerjakan tugas.
3. Faktor situasi terdiri dari system dan lingkungan organisasi dalam menunjang kinerja para pegawai.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran. Untuk mengukur kinerja pegawai, maka dapat digunakan indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:127) diantaranya :



1. Kerja

2. Dapat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan Mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan carakerja serta kerja yang ada
- 5) Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 6) Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi.

Indikator kinerja pegawai adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan atau organisasi serta berfungsi untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan performa kerja pegawai secara objektif. Indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Afrizal (2022:180) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Maju atau mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kerja para pegawainya. Hal ini berarti bahwa pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yang diukur melalui kualitas tugas yang berhasil dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh pegawai. Kuantitas pekerjaan ini harus dibandingkan antara rencana dan target yang ditentukan sebelumnya dengan pencapaian yang mampu diraih pegawai yang relatif memudahkan dalam pengukuran dan penilaian kuantitas kerja.



3. Ketepatan Waktu

Target pekerjaan yang ingin atau yang akan dicapai oleh pegawai harus ditentukan kurun waktunya sehingga ketepatan waktu menjadi salah satu indikator keberhasilan.

4. Efektifitas

Indikator berikutnya sebagai pengukur kinerja adalah efektifitas dalam penggunaan sumber daya. Semakin besar penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu yang sudah direncanakan, mengindikasikan tidak efektifnya kinerja organisasi, begitu pula sebaliknya.

5. Kemandirian

Sikap mandiri merupakan salah satu indikator dalam mengukur kinerja pegawai dengan tidak mengabaikan kemampuan bekerja dalam tim. Kemampuan *team work* sangat memerlukan sikap mandiri dari seorang pegawai.

2.1.6 Penguasaan Teknologi Informasi

2.1.6.1 Pengertian Penguasaan Teknologi Informasi

Penguasaan teknologi informasi (TI) adalah kemampuan memahami dan menggunakan teknologi untuk mengelola dan mengolah informasi, termasuk perangkat keras, perangkat lunak, dan sistem informasi. Ini mencakup keterampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan efisiensi, dan mendukung kegiatan bisnis.

Teknologi Informasi adalah seperangkat alat, sistem, dan infrastruktur yang memungkinkan pengolahan, penyimpanan, dan pertukaran informasi dalam format digital. Secara lebih spesifik, teknologi informasi mencakup perangkat keras

), perangkat lunak (software), dan jaringan komunikasi yang saling isi untuk menghasilkan sistem informasi yang efektif dan efisien.



Di era digital ini, teknologi informasi menjadi tulang punggung operasional berbagai sektor, mulai dari bisnis, pendidikan, hingga layanan publik. Kemampuannya dalam mengotomatisasi proses dan mempercepat pengambilan keputusan menjadikannya komponen vital dalam perkembangan organisasi modern. Teknologi Informasi adalah sekelompok alat yang membantu dalam mengelola informasi dan melakukan tugas-tugas terkait pemrosesan informasi. Memahami dan menguasai teknologi Informasi memungkinkan kita untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan menjadi pengambil keputusan yang lebih informasi, serta memberikan peluang karier yang menjanjikan dan krusial dalam dunia yang semakin terhubung dan diisi oleh perangkat-perangkat komputerisasi yang semakin canggih (Muhariya, 2023:128).

Teknologi informasi merupakan sebuah perkembangan perangkat keras (hardware) maupun perangkat lunak (software) yang didasari ilmu pengetahuan dengan seiring perkembangan jaman dan didasari kebutuhan pengguna saat ini. Dengan berkembangnya teknologi yang dulu kita mengerjakan sesuatu masih dengan cara manual. Misalnya surat menyurat, membuat laporan keuangan, dan lainnya kita masih manual, saat sekarang ini sudah kita nikmati yang dinamakan teknologi surat menyurat bisa melalui pesan singkat atau SMS (Short Message Service), membuat laporan keuangan sudah menggunakan komputer dan aplikasi.

Definisi teknologi informasi menurut Karim et al., (2020 : 2) adalah terapan atau perkembangan dari berbagai jenis benda/peralatan yang digunakan manusia, atau bisa juga berupa sistem yang pada akhirnya mampu menyelesaikan seluruh persoalan/masalah yang ada.

Menurut Nasir (2024:1) teknologi informasi atau dalam bahasa Inggris dengan istilah *Information Technology* (IT) adalah istilah umum untuk apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, an, mengomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi. Teknologi



informasi menyatukan komputasi dan komunikasi berkecepatan tinggi untuk data, suara, dan video. Contoh dari teknologi informasi bukan hanya berupa komputer pribadi, tetapi juga telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik, dan peranti genggam modern.

Teknologi informasi (TI) melibatkan studi dan penerapan komputer dan semua jenis telekomunikasi yang menyimpan, mengambil, mempelajari, mengirimkan, memanipulasi data dan mengirim informasi. Teknologi informasi melibatkan kombinasi perangkat keras dan perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan tugas-tugas penting yang dibutuhkan dan digunakan orang sehari-hari. Dengan adanya teknologi informasi membuat pekerjaan manusia menjadi lebih mudah dan efisien. Dengan kata lain, karena sangat solusi, kreativitas, efektivitas dan efisiensi dibutuhkan dalam sebuah sistem kerja maka teknologi informasi ini kemudian diciptakan (Ali dan Marantika, 2023:90).

Menurut Fadillah (2022:4) penguasaan teknologi informasi memiliki arti pemahaman dalam mengoperasikan teknologi informasi, terutama pada penguasaan teknologi informasi berbasis komputer yang berhubungan dengan mengolah, menyimpan, dan membagikan informasi melalui bentuk tulisan, gambar, suara, maupun dalam bentuk video.

Penguasaan teknologi informasi ialah manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Penggunaan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan (Pangemanan *et al.*, 2023).



Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penguasaan teknologi informasi adalah kemampuan seseorang memahami, menggunakan, dan memanfaatkan alat-alat teknologi informasi

untuk mengolah, menyimpan, mengamankan, dan menyampaikan informasi secara efektif dan efisien.

2.1.6.2 Fungsi dan Manfaat Penguasaan Teknologi Informasi

Kemajuan teknologi informasi sangat terasa sesudah dipergunakannya internet sebagai jalur umum yang bisa digunakan oleh siapa saja. Teknologi informasi sudah memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai bidang kegiatan manusia, salah satunya bidang kearsipan. Cepatnya perkembangan tersebut membawa kemudahan dan kecepatan kepada pengguna dalam rangka memenuhi kebutuhan informasi yang diperlukan untuk memperlancar aktivitasnya.

Walaupun informasi, dalam bentuk digital lebih rentan dibandingkan bentuk kertas dan mikro, dan peniruan atau plagiasi mudah dilakukan, namun hal tersebut tidak mempengaruhi cepatnya perkembangan teknologi informasi. Media penyimpanan informasi dalam bentuk digital mempunyai waktu hidup yang lebih pendek daripada tercetak dan mikro karena teknologi alat bacanya terus menerus berkembang dengan cepat. Oleh karena itu, pengelolaan media digital sebenarnya membutuhkan biaya yang besar dan untuk menerapkannya perlu perencanaan dan pertimbangan yang cermat dan matang.

Teknologi Informasi (TI) memegang peran sentral dalam dunia modern yang semakin terkoneksi. Berbagai fungsi teknologi Informasi memberikan dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan manusia dan aktivitas di berbagai sektor. Berikut ini adalah beberapa fungsi utama dari Teknologi Informasi (Muhariya, 2023:134) :

1. Pengolahan Data



Pengolahan data merupakan salah satu poin menarik dalam fungsi i Informasi. Dalam era digital yang penuh dengan data, Teknologi berperan sebagai kunci untuk membuka pintu menuju informasi

berharga. Dengan kemampuan mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data dalam jumlah besar, teknologi Informasi menjadi fondasi bagi berbagai sektor dan aktivitas kehidupan manusia. Perangkat lunak canggih dan sistem informasi memungkinkan data diolah dengan cepat dan akurat, memberikan keuntungan bagi organisasi dalam mengambil keputusan yang strategis. Data yang dikelola dengan baik juga membantu perusahaan mengidentifikasi tren, pola, dan wawasan bisnis yang berharga, membuka peluang baru untuk inovasi dan pengembangan lebih lanjut. Dalam dunia bisnis, pengolahan data yang efisien memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif. Dengan Teknologi Informasi, informasi berharga yang tersimpan dalam data dapat ditemukan, diakses, dan dimanfaatkan dengan lebih efektif, membantu manusia memahami dunia dengan lebih mendalam dan membuat keputusan yang cerdas.

2. Menghubungkan Dunia dalam Genggaman

Fungsi teknologi informasi yang tak kalah menarik adalah komunikasi dan konektivitas. Teknologi informasi telah merevolusi cara manusia berinteraksi dan berkomunikasi di era modern yang semakin terhubung. Melalui internet, jaringan, dan perangkat canggih, Teknologi Informasi telah membuka pintu menuju dunia tanpa batas. Email, pesan instan, media sosial, dan platform komunikasi lainnya memungkinkan orang berkomunikasi dengan cepat dan mudah, tanpa terikat oleh batasan geografis. Komunikasi dan konektivitas yang ditawarkan oleh Teknologi Informasi juga memiliki dampak yang besar dalam dunia bisnis. Dengan adanya sarana komunikasi yang canggih, tim kerja dapat berkoordinasi dan berkolaborasi



efisien, bahkan jika anggotanya berada di lokasi yang berjauhan. Komunikasi dan konektivitas yang dihadirkan oleh teknologi informasi membawa orang-orang yang sebelumnya jauh satu sama lain menjadi lebih dekat, menghapuskan hambatan ruang dan waktu. Dunia

kini berada dalam genggamannya kita, memungkinkan kita untuk berinteraksi, berbagi, dan belajar dari berbagai budaya dan pengetahuan yang ada di seluruh penjuru dunia. Teknologi informasi telah membawa perubahan besar dalam cara manusia berkomunikasi dan berhubungan, membentuk masyarakat yang semakin terkoneksi dan global.

3. Transformasi Kemudahan Akses Masyarakat

Teknologi Informasi telah membawa transformasi yang signifikan dalam penyediaan layanan publik dan online, menghadirkan kemudahan akses bagi masyarakat. Dengan konsep *e-government*, pemerintah kini dapat menyediakan berbagai layanan publik secara elektronik, memungkinkan masyarakat untuk berinteraksi dengan pemerintah tanpa harus datang ke kantor secara fisik. Layanan-layanan seperti pendaftaran penduduk, pembayaran pajak, pengajuan izin, dan informasi pelayanan publik lainnya dapat diakses dengan mudah melalui platform online. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, tetapi juga mempermudah masyarakat dalam berurusan dengan pemerintah. Dengan adanya penyediaan layanan publik dan online yang disokong oleh teknologi informasi, partisipasi masyarakat dalam proses pemerintahan dan pemanfaatan layanan publik semakin meningkat. Masyarakat kini memiliki akses yang lebih mudah dan cepat untuk mendapatkan informasi, berkomunikasi dengan pemerintah, dan memanfaatkan layanan-layanan publik yang disediakan. Transformasi ini tidak hanya memberikan manfaat dalam efisiensi dan kemudahan akses, tetapi juga mendorong peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan layanan publik. Teknologi Informasi telah membuka peluang besar bagi pemerintah dan masyarakat untuk terus berinovasi dalam



meningkatkan pelayanan publik, menjadikan pemerintahan yang lebih responsif terhadap masyarakat yang lebih terlibat dalam pembangunan.

4. Membuka Peluang Ekspresi dan Inspirasi

Teknologi Informasi telah menjadi penggerak utama dalam dunia hiburan dan kreativitas. Dengan adanya perangkat dan platform canggih, masyarakat dapat mengekspresikan kreativitas mereka dengan lebih bebas dan luas. Industri hiburan seperti musik, film, televisi, dan game telah mengalami transformasi besar berkat Teknologi Informasi. Dalam dunia hiburan dan kreativitas, Teknologi Informasi telah membuka peluang ekspresi dan inspirasi bagi para kreator dan masyarakat. Transformasi ini tidak hanya memberikan kebebasan dalam berkreasi, tetapi juga meningkatkan aksesibilitas bagi hiburan, menciptakan keberagaman budaya dan perspektif dalam kehidupan modern.

5. Melindungi Data dan Identitas Dalam Era Digital

Pengolahan keamanan dan privasi merupakan salah satu aspek krusial dalam penggunaan Teknologi Informasi. Di era digital yang semakin maju, data menjadi aset berharga yang perlu dilindungi dari ancaman keamanan dan penyalahgunaan. Teknologi Informasi berperan dalam mengembangkan sistem keamanan yang kuat untuk melindungi data dan informasi sensitif dari akses tidak sah. Perlindungan data ini menjadi semakin penting dalam dunia bisnis, pemerintahan, dan kehidupan sehari-hari di mana banyak transaksi dan interaksi dilakukan secara online. Transformasi teknologi ini menghadirkan tantangan baru dalam menjaga keamanan data, tetapi juga memberikan peluang bagi inovasi dan pengembangan solusi keamanan yang lebih canggih. Dalam era digital yang semakin kompleks, kesadaran dan komitmen terhadap keamanan dan privasi data menjadi prasyarat penting untuk menciptakan dunia digital yang aman dan terpercaya.



kemudian Mesran *et al.*, (2023:13) juga menjelaskan sejumlah fungsi dari informasi diantaranya :

1. Menangkap (*Capture*)

Teknologi informasi ini dapat menangkap atau mengkomplikasikan catatan-catatan secara detail dari berbagai aktivitas yang misalnya menerima input dari keyboard, scanner dan banyak lainnya.

2. Mengolah (*Processing*)

Fungsi teknologi yang kedua ini bisa mengolah atau memproses data-data masukan yang diterima dan kemudian diubah menjadi informasi baru. Dan pengolahan data tersebut bisa dalam berbentuk konversi, menganalisis, menghitung, hingga dengan penggabungan berbagai bentuk informasi dan data.

3. Menghasilkan (*Generating*)

Teknologi informasi ini akan menghasilkan atau mengorganisir informasi ke dalam bentuk yang lebih berguna yang misalnya grafik, tabel, perhitungan dan lainnya.

4. Menyimpan (*Storage*)

Fungsi ini akan dapat merekam atau menyimpan informasi dan data ke dalam suatu media dan kemudian dapat digunakan untuk keperluan lainnya.

5. Mencari Kembali (*Retrival*)

Teknologi informasi ini mampu mencari dan menelusuri kembali informasi dan data yang sudah pernah disimpan sebelumnya dan tentunya akan aman dan tidak akan ada satupun yang hilang.

6. Sebagai Transmisi (*Transmission*)

Mampu untuk mengirimkan data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lainnya dengan menggunakan dan memanfaatkan jaringan komputer.



engan berbagai fungsi ini, teknologi Informasi berperan sebagai pilar alam era digital yang semakin maju. Kemajuan Teknologi Informasi terus untuk perubahan dan inovasi dalam berbagai sektor, memberikan dampak

besar bagi efisiensi, konektivitas, kreativitas, dan kualitas hidup manusia secara keseluruhan.

Manfaat teknologi informasi dalam aktivitas sehari-hari sangat penting. Manfaat ini bisa digunakan sebagai penunjang kehidupan yang lebih baik dikarenakan ada teknologi informasi yang bisa membantu aktivitas menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut Ali dan Marantika (2023:91), manfaat ini dapat digolongkan berdasarkan kebutuhannya seperti:

1. Manfaat dalam Bidang Pendidikan

Dengan adanya teknologi informasi di dunia pendidikan terutama komputer, membuat siswa lebih efektif dalam belajar. Komputer adalah sarana yang memudahkan dalam menumbuhkan kreativitas siswa. Sekaligus sumber informasi.

2. Manfaat dalam Bidang Industri dan Manufaktur

Teknologi informasi dapat membantu membuat rancangan desain sebuah produk yang akan dikeluarkan pada industri serta bisa mengontrol mesin produksi dengan ketepatan yang baik. Apalagi seperti yang kita ketahui industri membutuhkan hal yang cepat untuk produksi dalam jumlah besar.

3. Manfaat dalam Bisnis dan Perbankan

Dengan teknologi informasi bisa membantu dalam transaksi, menyimpan berkas dengan lebih aman dan sistem perbankan yang lebih maju. Serta aksesnya dapat dikontrol dengan mudah cukup dengan teknologi saja.

4. Manfaat dalam Bidang Militer

Dengan teknologi informasi yang maju, bisa dimanfaatkan untuk navigasi pada kanal selam, mengendalikan pesawat luar angkasa dengan kemudi atau tanpa

li. Dengan adanya teknologi Militer juga dapat membuat suatu akses berada dikeadaan genting.



5. Manfaat dalam Teknik dan Pengetahuan

Teknologi informasi bisa digunakan dalam mempelajari struktur tanah, angin dan juga cuaca. Dan bisa membantu dalam menghitung. Saat ini akses ilmu pengetahuan pun bertebaran dimana-mana dan dapat di akses dengan mudah cukup dengan jaringan internet. Begitupun dalam bidang Teknik dan proyek-proyek tertentu.

6. Manfaat dalam Bidang Kedokteran

Teknologi bisa dimanfaatkan dalam mendiagnosa suatu penyakit dan mengambil gambar semua organ tubuh dengan komputer. Bahkan teknologi merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan bidang kedokteran saat ini seperti: scan, radiologi, maupun usg.

7. Manfaat dalam Pemerintahan

Teknologi informasi dapat diaplikasikan dalam mengolah suatu data dan informasi yang ditujukan kepada masyarakat. Bisa meningkatkan hubungan antara pemerintah dan masyarakatnya. Sehingga apa yang terjadi di suatu daerah tertentu dapat diketahui dengan cepat menggunakan teknologi.

8. Manfaat dalam Bidang Hiburan dan Permainan

Teknologi komputer bisa digunakan untuk membuat animasi, periklanan, desain grafis dan juga audiovisual supaya menjadi lebih baik dan menarik. Bahkan Kini banyak programmer-programmer tertentu sekaligus menciptakan lapangan pekerjaan baginya.

Kemudian Lusiana dan Sari (2024:33) menjelaskan beberapa manfaat penerapan teknologi informasi dalam organisasi diantaranya adalah :



ingkatkan produktivitas dan efisiensi: Teknologi informasi memiliki kemampuan untuk mengotomatiskan tugas-tugas manual, mempercepat proses, dan meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan.

2. Meningkatkan daya saing: Memanfaatkan teknologi informasi dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas produk dan layanan, mempercepat inovasi, dan meningkatkan layanan pelanggan.
3. Meningkatkan pengambilan keputusan: Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan penyediaan data dan informasi yang tepat dan tepat waktu, membantu analisis data, serta mendukung simulasi dan peramalan.
4. Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi: Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan sehingga lebih lancar dan efektif.
5. Meningkatkan layanan pelanggan: Memanfaatkan teknologi informasi dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan layanan pelanggan yang lebih baik dan lebih tepat waktu.

2.1.6.3 Indikator Penguasaan Teknologi Informasi

Semakin berkembangnya teknologi maka juga semakin banyak bidang yang ada dan perlu untuk dikembangkan. Salah satunya adalah teknologi informasi. Ini merupakan bidang yang berkaitan erat dengan perkembangan teknologi. Tanpa adanya teknologi informasi mungkin perkembangan yang terjadi tidak akan semaju ini. Pengertian teknologi informasi secara umum adalah suatu studi perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer terutama pada aplikasi hardware (perangkat keras) dan software (perangkat lunak komputer).

Komponen teknologi informasi merupakan sub system yang terbentuk sehubungan dengan penggunaan teknologi informasi, memanfaatkan teknologi informasi yang disebut juga sebagai brainware atau useware adalah satu n utama yang harus menguasai perangkat keras (hardware) dan it lunak (software).



Indikator penguasaan teknologi informasi mencakup berbagai kemampuan dan keterampilan yang menunjukkan sejauh mana seseorang mampu memahami dan menggunakan teknologi informasi secara efektif. Adapun Mulyono (2024:57) mengungkapkan indikator penguasaan teknologi informasi yaitu :

1. Pengoperasian perangkat komputer

Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan komputer tingkat dasar serta mengoperasikan komputer tingkat lanjut.

2. Penggunaan software aplikasi

Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan software aplikasi sederhana dan software aplikasi kompleks.

3. Penggunaan internet

Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan internet untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

4. Penggunaan laman website

Berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan mesin pencari di internet dan menggunakan website untuk meningkatkan kompetensi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian dilaksanakan, dalam penelitian ini terlebih dahulu melaksanakan studi mengenai karya-karya ilmiah terdahulu yang memiliki kesamaan fokus dengan penelitian yang akan dilakukan. Tujuan studi terhadap karya-karya ilmiah terdahulu yang memiliki kesamaan fokus penelitian adalah supaya mendapatkan landasan penelitian yang telah diuji dan dilaksanakan untuk memperkuat dasar dilaksanakannya penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel 2.1

ini :



Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1.	Jalil et al., (2024)	Studi Tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Industri Food & Beverage Di Kota Malang (Studi Pada Karyawan F&B Sudimoro Kota Malang)	Hasil penelitian Kepemimpinan Transformasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Saroni et al., (2022)	Pengaruh Working From Home Dan Transformati-onal Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor FinanceGov)	Hasil yang didapat menyebutkan bahwa Working from Home dan Transformati-onal Leadership memengaruhi kinerja pegawai, serta kepuasan kerja mampu memainkan perannya sebagai variable mediasi yang memperkuat dampak Working from Home dan Transformati-onal Leadership terhadap performa pegawai
3.	Kholifah dan Fadli, (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja berpengaruh positif, work life balancedan keterikatan kerja berpengaruh positif dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, work life balance, keterikatan kerja secara simultan atau serentak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F sebesar 108,249 dengan nilai signifikan 0,000. Kemudian adanya pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan transformasi-onal melalui keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,412 lebih



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
			besar dibandingkan dengan pengaruh langsung 0,185.
4.	Safria, (2022)	Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y	Hasil penelitian ini belum dapat digeneralisir karena memiliki keterbatasan, yaitu dilakukan di wilayah operasional Bank ABC yang tidak mencakup seluruh wilayah Indonesia. Penelitian ini juga fokus Generasi Y. Perbedaan geografis dan demografis dapat mempengaruhi hasil penelitian. Berdasarkan keterbatasan, saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan objek penelitian yang berbeda dan mengambil populasi di luar wilayah operasional bank ABC dan dilakukan dengan klasifikasi generasi yang berbeda. Implikasi: 1) <i>Work Life Balance</i> : membatasi jam kerja dan memberikan apresiasi terhadap pencapaian, 2) Kepemimpinan Transformasional: memastikan proses penempatan pemimpin berdasarkan kompetensi dan pengalaman dan memberikan feedback langsung terhadap karyawan, 3) Budaya Organisasi: studi banding ke beberapa Bank dan memilih insan budaya di setiap unit, 4) Employee Engagement: penentuan jenjang karir berdasarkan kompetensi dan pengalaman dan mengadakan acara outbond
5.	Anhara et al., (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menemukan beberapa hipotesis diterima yaitu: (1) pengaruh kepemimpinan transformasional (x1) terhadap kinerja karyawan (y) signifikan, (2) pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (x2) terhadap kompetensi karyawan (z) signifikan, dan (3) pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (x2) terhadap kinerja karyawan (y) signifikan. Sedangkan



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
			hipotesis ditolak yaitu: (1) tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (x1) terhadap kompetensi karyawan (z) signifikan dan (2) tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan (z) terhadap kinerja karyawan.
6.	Alwi, (2024)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Bubuk Kopi Matahari	Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Maka hasil penelitian dapat disimpulkan (1) Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. (2) <i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. (3) Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. (4) <i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. (6) Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. (7) <i>Work life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada Usaha Bubuk Kopi Matahari. Akhirnya penulis menyarankan, agar kinerja karyawan meningkat pihak manajemen perlu meningkatkan Teknologi Informasi, <i>Work life Balance</i> ,



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
			Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.
7.	Putra, (2024)	Efek Teknologi Informasi dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil riset menunjukkan bahwa teknologi informasi serta <i>work life balance</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada entitas bisnis multinasional di era New Normal. Sehingga diketahui bahwa variabel teknologi informasi dan <i>Work Life Balance</i> memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan di era New Normal
8.	Amirudin et al., (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasi-onal, Lingkungan Kerja, Teamwork, dan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja	Hasil analisis yang didapat yaitu transformasional tidak berpengaruh terhadap budaya kerja, sedangkan lingkungan kerja, <i>team work</i> , dan <i>work from home</i> berpengaruh terhadap budaya kerja. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, <i>team work</i> , <i>work from home</i> dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, <i>team work</i> , dan <i>work from home</i> terhadap kinerja
9.	Emil et al., (2024)	Efek Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Moderasi Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, variabel teknologi informasi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian tidak langsung diperoleh bukti jika budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi dan pelatihan dalam menjelaskan kinerja karyawan
	ufik et al., (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Terhadap kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, khususnya transformasional, secara



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
			signifikan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan pegawai. Teknologi, meskipun dampaknya tidak langsung, mampu mempercepat proses kerja dan meningkatkan efisiensi, terutama bila didukung kepemimpinan yang efektif. Kombinasi kedua faktor ini secara simultan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif, yang penting untuk menghadapi tantangan digitalisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa organisasi perlu memadukan gaya kepemimpinan yang tepat dengan teknologi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.
11.	Fauzan et al., (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa: a) Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja serta motivasi pegawai; b). Motivasi pegawai terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai; c). Teknologi informasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai; d). Keseimbangan antara gaya kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan teknologi informasi yang tepat sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai
12.	Sherly et al., (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai	Hasil uji hipotesa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga work life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemimpin



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
			strategis dan work life balance dapat diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan baik.
13	Akdere dan Egan, (2020)	Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance (Kepemimpinan transformasional dan pengembangan sumber daya manusia: Menghubungkan pembelajaran karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi)	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pemimpin transformasional mendorong pengikut untuk memperkaya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka untuk meningkatkan pembelajaran individu dan bersama guna memajukan kinerja organisasi. Fungsi dukungan organisasi utama terhadap pengembangan karyawan tersebut adalah HRD dan domain intinya pembelajaran dan kinerja. Organisasi-organisasi yang mendorong keunggulan dalam pembelajaran dan kinerja telah diidentifikasi memiliki budaya HRD organisasi yang kuat. Studi yang dilaporkan di sini mendukung bahwa perilaku TL selaras untuk mendukung budaya HRD melalui dukungan pemimpin terhadap pembelajaran dan kinerja karyawan dalam konteks perawatan kesehatan AS. Budaya HRD organisasi ditemukan selaras dengan hasil kinerja positif utama yang dilaporkan karyawan dan pelanggan
14	Kang et al., (2024)	Transformational Leadership, Self efficacy, and Work performance among Lecturers in Higher Education Institutions: Conceptual Analysis on a Mediation Model (Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri, dan Prestasi Kerja Dosen di Perguruan Tinggi: Analisis Konseptual pada Model Mediasi)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa efikasi diri dalam jalur kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kerja.
	aves et al., 2013)	How Transformational Leadership And Employee Motivation Combine To Predict Employee	Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi kepemimpinan transformasional lingkungan, motivasi otonom,



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
		Proenvironmental Behaviors In China (Bagaimana kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan berpadu untuk memprediksi perilaku pro lingkungan karyawan di Tiongkok)	dan motivasi eksternal penting dalam memengaruhi PEB karyawan.
16	Kilic dan Uludag, (2021)	The Effects of Transformational Leadership on Organizational Performance: Testing the Mediating Effects of Knowledge Management (Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi: Menguji Efek Mediasi Manajemen Pengetahuan)	Temuan penelitian bahwa pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi.
17	Kaur dan Ratna, (2016)	The impact of Information Technology on Job Related Factors like Health and Safety, Job Satisfaction, Performance, Productivity and Work Life Balance (Dampak Teknologi Informasi terhadap Faktor Terkait Pekerjaan seperti Kesehatan dan Keselamatan, Kepuasan Kerja, Kinerja, Produktivitas, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja merupakan faktor yang paling terpengaruh oleh pengenalan teknologi baru, diikuti oleh Kepuasan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan, Produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Analisis faktor mengubahnya menjadi tiga komponen di mana komponen 1 berkontribusi lebih besar terhadap dampak teknologi.
18	Johari et al., (2016)	Autonomy, workload, work life balance and job performance among teachers (Otonomi, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pekerjaan di antara guru)	Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, temuan tersebut melaporkan bahwa otonomi dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja responden. Beban kerja, di sisi lain, tidak memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja kerja di antara guru sekolah dalam penelitian ini.
19	Hamid, (2022)	The Role of Employees' Technology Readiness, Job Meaningfulness and Proactive Personality in Adaptive Performance (Peran Kesiapan Teknologi Karyawan,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang cenderung memanfaatkan teknologi dalam pekerjaannya memiliki kinerja adaptif yang lebih tinggi. Lebih jauh, hubungan tersebut dimediasi



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
		Makna Pekerjaan, dan Kepribadian Proaktif dalam Kinerja Adaptif in Malaysian)	oleh kebermanaknaan pekerjaan dan ditingkatkan oleh karyawan dengan kepribadian yang sangat proaktif.
20	Chanana & Gupta, (2016)	Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance: a Study of S.B.I & HDFC Banking Professionals (Kualitas Kehidupan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pekerjaan: Studi Profesional Perbankan S.B.I & HDFC)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Di samping faktor persepsi seperti kualitas penghargaan, dukungan manajemen, tantangan konten pekerjaan, dan peluang karier & pertumbuhan, faktor-faktor tersebut merupakan faktor utama yang menurut karyawan merupakan faktor penting kualitas kehidupan kerja yang mampu mendorong mereka untuk berkinerja baik.
21	Muhdar et al., (2015)	The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance (A Study on Islamic Banks in Makassar, South Sulawesi Province, Indonesia) (Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah di Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (4) kecerdasan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (7) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (8) kecerdasan spiritual, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel OCB.
	otimah et al., (2021)	The Effect of Work From Home (WFH) on Employee Performance through the Work-Life	Penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
		Balance (WLB) During the Covid-19 Period	karyawan. Bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, bekerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja.
23	Ahmad Muwaffaq, Muhammad Yunus Amar, Ria Mardiana Yusuf (2020)	Top of Form Bottom of Form the influence of transformational leadership styles and work environments to employee performance through work satisfaction (pamong praja police unit south sulawesi province) (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan
24	Yusuf et al., (2017)	Ulrich model on practices of human resource strategic roles (Model Ulrich tentang praktik peran strategis sumber daya manusia	Hasil penelitian ditemukan bahwa mitra strategis dan ahli administrasi memiliki hubungan yang paling kuat terhadap hubungan peran sumber daya manusia lainnya.

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu

