

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam meraih keberhasilan, pengelolaan sumber daya manusia secara optimal menjadi hal yang sangat penting. Pengelolaan yang efektif dan efisien dapat menjadi pembeda utama dalam persaingan di dunia bisnis saat ini. Sumber daya manusia sering kali dianggap sebagai aset terpenting, berperan krusial dalam perkembangan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat mengalami pertumbuhan yang signifikan. Namun, masalah yang dihadapi juga dapat muncul dari faktor-faktor ini, sehingga pengelolaan pegawai menjadi hal yang sangat penting.

Kerja sama antara perusahaan dan karyawan diperlukan untuk menciptakan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan, yaitu sejauh mana harapan seseorang sesuai dengan kenyataan yang diterimanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen, berdedikasi, dan memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung mengalami *turnover*, menunjukkan penurunan disiplin, dan menurunkan produktivitas (Robbins, 2012).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Misalnya Penelitian oleh Arifin (2020) menyoroti pentingnya lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam membangun kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dalam pengembangan diri cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan observasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon, karyawan diindikasikan memiliki tingkat kepuasan kerja yang kurang optimal. Salah satu indikator kepuasan kerja adalah beban kerja yang tidak berlebihan. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya kebutuhan karyawan selama periode tahun 2022 hingga 2023 yang terdapat pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon Tahun 2022 dan Tahun 2023 (<http://dpmd.cirebonkab.go.id/>, 2024) yang menunjukkan tingkat permasalahan kebutuhan pegawai yang sama setiap tahunnya.

**Tabel 1 Kondisi Kepegawaian berdasarkan status kepegawaian tahun 2022**

Tabel 1.1 Jumlah SDM PNS

No	Jabatan	PNS Golongan (Orang)								
		Eselon			Golongan			Pendidikan		
		II	III	IV	IV	III	II	S2	S1	SMA
1	Kepala SKPD	1			1			1		
2	Sekretaris		1		1				1	
3	Sub Bag Program dan Keuangan			1	1			1		
4	Sub Bag Umum dan Kepegawaian			1		1			1	
5	Bidang Pemberdayaan Lembaga									
6	Sub Koor Lembaga Kemasyarakatan Desa			1	1			1		
7	Seksi Usaha Ekonomi Masyarakat									
8	Bidang Penataan dan Kerjasama Desa		1		1			1		
9	Seksi Penataan Desa			1	1			1		
10	Seksi Kerjasama Desa			1	1			1		
11	Bidang Administrasi Pemerintahan Desa		1			1			1	
12	Seksi Aparatur Pemerintahan Desa			1		1		1		
13	Seksi Pengelolaan Keuangan dan Aset Desa			1		1			1	
14	Seksi Penataan Administrasi Pemerintahan			1	1			1		
15	Jabatan Fungsional					2			2	
16	Staf					8	4		5	7

Sub Jumlah	1	3	8	8	14	4	8	11	7
jumlah Total	12			26			26		

*Tabell.1 Sumber: LKIP Dinas PMD Kabupaten Cirebon tahun 2022*

**Gambar 1. 1 Jumlah SDM Non PNS**

No	Penempatan	Jumlah
1	Sekretariat	4 orang
2	Bidang Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Usaha Ekonomi Masyarakat	1 orang
3	Bidang Penataan dan Kerjasama Desa	1 orang
4	Bidang Administrasi Pemerintahan Desa	3 orang
5	Sekretariat PKK	1 orang

*Tabel 1.2 Sumber: LKIP Dinas PMD Kabupaten Cirebon tahun 2022*

Berdasarkan LKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon, Data menunjukkan bahwa jumlah pegawai di DPMD hanya sebanyak 26 orang, sementara jumlah ideal pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi secara optimal adalah 45 orang. Kekurangan jumlah pegawai ini menyebabkan beban kerja yang tinggi bagi pegawai yang ada, dan kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) pegawai. Jika *work-life balance* terganggu, hal ini bisa berdampak negatif pada motivasi kerja dan pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Data tersebut di ambil dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) tahun 2022 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon (<http://dpmd.cirebonkab.go.id/laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lakip-tahun-2022-dpmd>).

**Gambar 1. 2 Kondisi Kepegawaian berdasarkan status kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Prosentase
----	--------------------	--------	------------

1.	PNS	26	72,22%
2.	CPNS	0	0%
3.	HONORER / KONTRAK DINAS	10	27,78%

Tabel 1.3 Sumber: LKIP Dinas PMD Kabupaten Cirebon tahun 2023

Berdasarkan LKIP DPMD Kabupaten Cirebon tahun 2023, tercatat bahwa dari total 36 pegawai, sebanyak 72,22% adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 27,78% adalah pegawai honorer atau kontrak dinas. Sementara itu, kebutuhan ideal untuk menjalankan tugas dan fungsi secara optimal adalah sebanyak 45 pegawai. Ketidakseimbangan ini menimbulkan beban kerja tambahan pada pegawai yang ada, yang berpotensi menurunkan *work-life balance* mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Data tersebut di ambil dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) tahun 2023 Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon (<http://dpmd.cirebonkab.go.id/laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lakip-tahun-2023-dpmd>)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai DPMD Kabupaten Cirebon,” menurut salah satu pegawai yang mengeluhkan bahwa beban kerja yang berlebih membuat mereka tidak memiliki waktu untuk memikirkan diri sendiri. Pada saat pelaporan akhir tahun, pekerjaan di kantor biasanya menumpuk, yang seringkali memaksa pegawai untuk bekerja lembur dan mengurangi waktu istirahat (wawancara, 23 September 2024).”

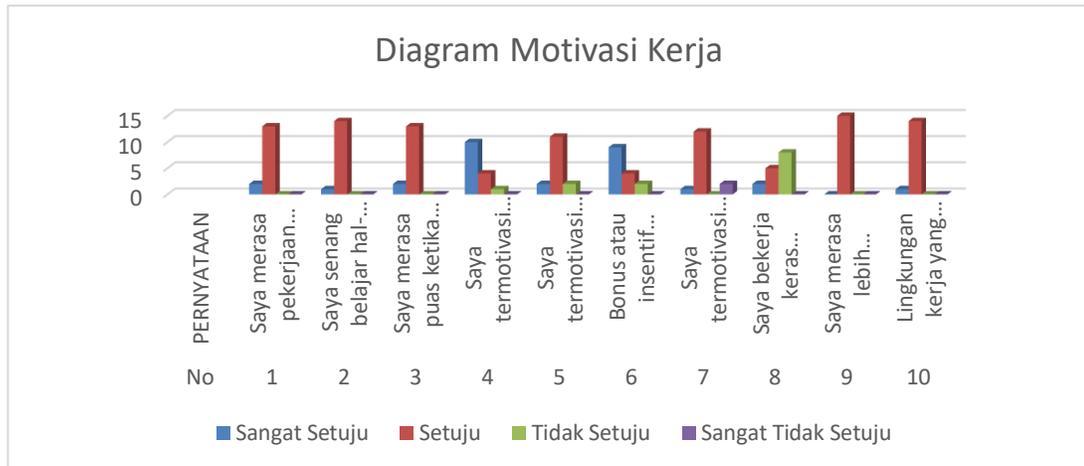
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan merasa lebih puas dalam bekerja. Sebaliknya, pegawai yang menghadapi beban kerja yang berlebihan akibat kekurangan SDM, ditambah dengan kurangnya dukungan yang memadai, akan mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini juga berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Melalui psikologi karyawan yang positif, motivasi kerja dapat mendukung pengembangan kinerja karyawan. Menurut Astrohadiwiryono (2013:119), motivasi adalah sikap mental dan kondisi pikiran manusia yang memberi energi kepada orang lain, mendorong tindakan, dan menyalurkan atau menggerakkan perilaku ke arah pemenuhan persyaratan yang memuaskan mereka atau mengurangi ketidakseimbangan. Metrik berikut dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan: Kinerja (Prestasi), Pengakuan, Tantangan, Akuntabilitas, Pertumbuhan, Keterlibatan, dan Kemungkinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai DPMD Kabupaten Cirebon pada tanggal 23 September 2024, “menurut pegawai yang menjadi bagian di Bidang Administrasi Pemerintahan Desa juga memberikan beberapa jawaban mengenai motivasi kerja yakni adanya beberapa pegawai yang memberikan keterangan bahwasannya mereka akan bersemangat dalam bekerja ketika instansi menghargai waktu istirahat, selain itu hubungan baik dengan rekan kerja juga mempengaruhi semangat kerja mereka, jika terjadi sebuah masalah maka hal tersebut dapat membuat perasaan dan keinginan untuk bekerja menjadi sedikit berkurang. Beberapa pegawai juga memberi jawaban tentang seorang atasan yang mendukung dan memberikan arahan dengan baik membuat para pegawai menjadi bersemangat dalam bekerja. Serta bonus atau insentif finansial mendorong mereka untuk bisa lebih bekerja dengan lebih baik (wawancara, 23 september 2024).”

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER  
SYEKH NURJATI CIREBON

Gambar 1.1 Diagram Hasil Kuesioner Motivasi Kerja



Gambar 1. 3 Diagram Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

Dari hasil survei yang ada pada diagram 1.1 juga menunjukkan bahwa mayoritas atau yakni 80% menyatakan jawaban *setuju* pada pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner yang diberikan. Pernyataan-pernyataan tersebut terdiri dari sepuluh pernyataan seperti “saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermakna dan bermanfaat”, “saya senang belajar hal-hal baru di tempat kerja”, “saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang sulit”, “saya bekerja keras karena ingin mencapai kesuksesan pribadi”, “saya termotivasi oleh penghargaan dan pengakuan dari atasan”, “bonus atau insentif finansial mendorong saya untuk bekerja lebih baik”, “saya termotivasi karena ingin naik jabatan atau mendapatkan promosi”, “saya bekerja keras karena ingin mendapatkan pengakuan dari rekan kerja”, “saya merasa lebih termotivasi saat ada target yang jelas”, “lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik”.

Namun pada hasil survei tersebut terdapat juga beberapa pegawai yang memberikan pernyataan *tidak setuju* bahwa mereka termotivasi oleh penghargaan dan pengakuan dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan dari atasan bukanlah

faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja sebagian pegawai. Selain itu, beberapa pegawai juga mengisi jawaban *tidak setuju* terhadap pernyataan bahwa bonus atau insentif finansial mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan finansial tidak secara signifikan memengaruhi kinerja mereka, dan mungkin ada faktor lain yang lebih penting bagi motivasi kerja mereka. Lalu ada juga yang menyatakan *tidak setuju* dengan pernyataan bahwa mereka bekerja keras karena ingin mendapatkan pengakuan dari rekan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan sosial dari sesama rekan kerja bukanlah faktor yang mendorong sebagian besar responden untuk bekerja lebih keras. Hal-hal tersebut menjadi cerminan bahwa kurangnya dorongan pada kepuasan tanggung jawab, otonomi ataupun makna pribadi dalam pekerjaan, sehingga diperlukan fokus yang lebih besar pada pengembangan faktor intrinsik seperti kepuasan dari tanggung jawab kerja, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan profesional yang lebih bermakna.

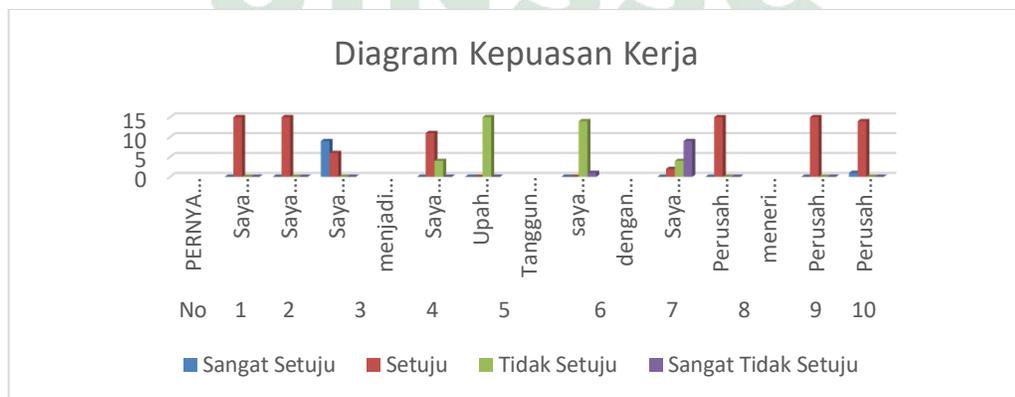
Berdasarkan informasi yang diberikan, motivasi kerja merupakan komponen penting dalam setiap bisnis atau organisasi karena dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan dorongan untuk berbuat lebih baik. Hal ini sesuai dengan pemahaman tentang motivasi kerja, karena kata motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti "bergerak" dalam bahasa Inggris dan mengandung arti mendorong atau menggerakkan. Proses psikologis motivasi disebabkan oleh rangsangan internal dan eksternal. Seseorang yang termotivasi dalam bekerja akan mampu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemimpin harus memotivasi bawahannya, dan untuk melakukannya, mereka harus memahami insentif yang diinginkan karyawan, karena hal ini memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Menjaga stabilitas organisasi, khususnya di sektor pelayanan publik seperti DPMD, sangat bergantung pada kepuasan kerja pegawai. Tingkat pergantian pegawai yang tinggi, biaya perekrutan dan pelatihan yang lebih tinggi, serta terganggunya kinerja layanan secara keseluruhan dapat disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah.

Penilaian pegawai tentang seberapa besar pekerjaan mereka dapat menghasilkan keadaan emosional tersebutlah yang berujung pada kebahagiaan kerja. Derajat kepuasan kerja, menurut Suwanto dan Priansa dalam Adha dan Wandu (2019), merupakan faktor pemfasilitas dalam menerima emosi yang muncul dari perolehan sikap kerja terhadap pekerjaan. Menurut Aulia dan Trianasari (2021), kepuasan kerja merupakan generalisasi yang berasal dari sikap tentang pekerjaan, yang secara jelas didasarkan pada tenaga kerja. Dalam Paparung (2021), Luthans juga membahas teori tentang kepuasan kerja yang menyatakan bahwa pengalaman atau evaluasi merupakan sumber keadaan emosional yang menyenangkan. Ini merupakan pendapat pegawai tentang mutu pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai DPMD Kabupaten Cirebon, juga mendapatkan beberapa jawaban mengenai kepuasan kerja pegawai. “Terdapat beberapa pegawai yang memberikan keterangan terkait kepuasan pegawai yakni seperti mereka senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, lalu terdapat juga yang memberi keterangan bahwa kantor tempat bekerja mengedepankan kebersihan dan beberapa dari mereka memberikan pernyataan bahwa ada yang merasa tidak senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (wawancara, 23 September 2024).”

Gambar 1.2 Diagram Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja



Gambar 1. 4 Diagram Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari survei kepuasan kerja yang ada pada diagram 1.2 survei tersebut dilakukan di dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon, dengan jumlah pengisi sebanyak 15 orang. Hasil dari survei tersebut mendapatkan hasil 93 % memberikan pernyataan setuju dan selebihnya tidak setuju pada pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner pernyataan tersebut seperti, “saya puas dengan besar gaji yang diterima”, “saya merasa upah yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan saya”, “saya merasa senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”, “saya yakin mampu mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”, “upah yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya”, “saya merasa upah yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan”, “saya tidak menikmati dan bosan dengan pekerjaan saya”, “perusahaan memberikan kesempatan untuk menerima kenaikan jabatan”, “perusahaan memberikan promosi jabatan yang adil bagi karyawan”, “perusahaan menerapkan prinsip kebersihan adalah yang paling penting”.

Sedangkan beberapa yang tidak setuju adalah pada pernyataan mengenai kemampuan mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, selain itu mayoritas juga tidak menyetujui pernyataan mengenai upah yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan hal tersebut menandakan bahwa gaji yang diterima masing-masing pegawai sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka kerjakan. Sama halnya dengan pernyataan sebelumnya pegawai di DPMD Kabupaten Cirebon tidak menyetujui mengenai pernyataan tentang upah yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan mereka, hal ini menandakan bahwa upah yang mereka terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka miliki. Dan terakhir pernyataan yang banyak dipilih dengan hasil tidak setuju adalah pada pernyataan bahwasannya mereka tidak menikmati dan bosan dengan pekerjaan mereka akan tetapi ada sebagian juga yang setuju pada pemilihan pernyataan tersebut. Hal tersebut menandakan bahwa masih ada beberapa pegawai yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

serta masih ada yang tidak menikmati atau merasa bosan dengan dengan pekerjaan yang digelutinya.

Hal-hal tersebut sejalan Ketika kita membicarakan mengenai sikap karyawan, seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan serta dari Pernyataan-pernyataan yang telah dicantumkan yang didapatkan setelah penulis melakukan observasi dan melakukan wawancara serta membagikan kuesioner pra penelitian, yang dilakukan pada tanggal 17, 19 dan 23 september 2024., dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi ketidak seimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada pegawai DPMD Kabupaten Cirebon, terutama pada saat pelaporan akhir tahun. Hal ini menyulitkan pegawai untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*). Hal tersebut juga dapat berdampak pada motivasi kerja dimana jika pekerjaan dan kehidupan pribadi mengalami ketidak seimbangan maka akan dapat membuat suasana dalam diri seseorang menjadi lebih buruk.

Sementara itu pada berbagai pandangan mengenai kepuasan kerja. Beberapa pegawai merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban, sementara yang lain menghargai kebersihan lingkungan kerja di kantor. Namun, terdapat juga pegawai yang merasa tidak puas dengan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Kondisi tersebut tidak hanya mempengaruhi performa dan kesejahteraan pegawai, tetapi juga berdampak pada pengelolaan anggaran kepegawaian. Ketidakpuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan biaya yang berkaitan dengan

perekrutan pegawai baru dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Anggaran pengeluaran kepegawaian akan terdampak, baik dari sisi efisiensi maupun efektivitasnya. Pengeluaran kepegawaian yang tinggi untuk mengatasi permasalahan ini tanpa disertai peningkatan kinerja dapat menyebabkan penggunaan anggaran yang kurang optimal.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Nadya Novia Dewi (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja dengan menimbulkan burnout. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dapat dikatakan bahwa karyawan BTN Syariah Malang memiliki *work-life balance* yang sehat. Sementara itu, hasil penelitian Renni Zulla Yahya dan Netty Laura (2021) menunjukkan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas. Produktivitas di tempat kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *work-life balance*. Produktivitas di tempat kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh insentif sosial. Variabel *work-from-home* terhadap produktivitas dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh motivasi sosial yang memoderasi. Variabel *work-life balance* terhadap produktivitas dipengaruhi secara positif dan marginal oleh motivasi sosial yang memoderasi.

Adapun menurut penelitian dari Nia Tantriana (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berkontribusi terhadap kepuasan kerja, meskipun kontribusinya tidak terlalu besar. Penelitian juga menemukan bahwa baik *work-life balance* maupun kepuasan kerja pegawai berada pada tingkat yang rendah, berdasarkan hasil pengukuran yang dilakukan.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini lebih kompleks karena tidak hanya meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, tetapi juga melibatkan motivasi

kerja sebagai variabel penting. Sementara itu, Berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada sektor perbankan atau lingkungan kerja yang lebih umum, penelitian ini dilakukan di sektor pemerintahan, memberikan sudut pandang yang berbeda mengingat karakteristik pekerjaan dan dinamika di sektor publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk lebih mendalami penelitian tentang **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN CIREBON.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka beberapa masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya jumlah pegawai yang di butuhkan membuat adanya beban kerja yang berlebih.
2. beberapa pegawai merasa tidak puas dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. yang pada akhirnya menjadi salah satu penyebab penurunan kepuasan kerja secara keseluruhan di kalangan pegawai.
3. Minimnya dorongan pada kepuasan tanggung jawab. membuat motivasi kerja menjadi menurun.
4. Minimnya dorongan pada otonomi ataupun makna pribadi dalam pekerjaan membuat motivasi kerja menjadi menurun.
5. masih ada beberapa pegawai yang tidak yakin akan kemampuannya dalam mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
6. masih ada yang tidak menikmati atau merasa bosan dengan dengan pekerjaan yang digelutinya.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menetapkan batasan masalah guna mencegah terjadinya pelebaran pembahasan dalam penelitian dan juga bertujuan untuk bisa tetap fokus dalam pembahasan pada inti dari permasalahan. Batasan masalah utama dalam penelitian ini adalah pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Cirebon.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah pokok penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka dapat diperoleh tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis atau mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon.

- b. Untuk menganalisis atau mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon.
- c. Untuk menganalisis atau mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon.

## F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ditinjau dari sisi peneliti dan masyarakat secara umum adalah:

### 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Cirebon, dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta motivasi kerja pegawai, mempertahankan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten agar dapat terus meningkatkan serta menjaga Keseimbangan antaran Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi (*Work-Life Balance*), meningkatkan Motivasi Kerja, meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

### 2. Bagi masyarakat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, menambah wawasan dan pengetahuan sehubungan dengan pengaruh *work-life balance*, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. serta referensi bagi masyarakat, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menjalankan kegiatan perusahaan terhadap kinerja individu dan dalam pengembangan usaha.

### 3. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan sehubungan dengan pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Serta hasil penelitian ini dapat menambah cakrawala ilmu pengetahuan dan juga acuan teori untuk peneliti selanjutnya dan mendorong pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dimasa yang akan datang.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan laporan penelitian ini, struktur penulisan diatur secara bertahap yaitu dengan bab per bab, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab ini membahas mengenai kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

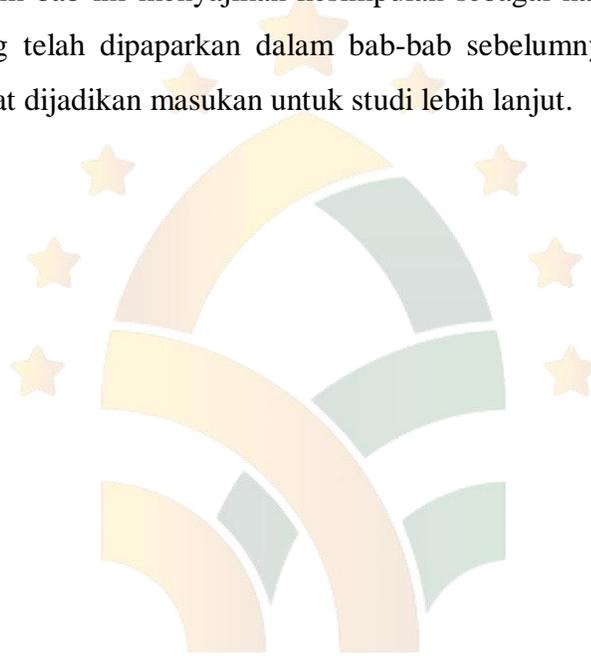
Pada Bab ini membahas jenis dan pendekatan penelitian, lokasi serta waktu pelaksanaan, sumber data, definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data kuantitatif.

##### **BAB IV: HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang digunakan kemudian disajikan dalam bentuk deskripsi analisis.

## **BAB V: PENUTUP**

Pada Bab ini merupakan bagian akhir dalam penelitian ini, dalam bab ini menyajikan kesimpulan sebagai hasil dari pembahasan yang telah dipaparkan dalam bab-bab sebelumnya serta saran yang dapat dijadikan masukan untuk studi lebih lanjut.



**UINSSC**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SIBER  
SYEKH NURJATI CIREBON**