

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan 2017), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur efektivitas dan produktivitas sebuah instansi pemerintahan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai tidak hanya mempengaruhi produktivitas internal organisasi, tetapi juga secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pelayanan keagamaan masyarakat. Dengan jumlah 61 pegawai, instansi ini tidak hanya mengemban tugas administratif pemerintahan, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik di bidang keagamaan. Tugas tugas yang diemban meliputi pengurusan administrasi pernikahan, pengelolaan zakat, pembinaan keagamaan, koordinasi penyelenggaraan ibadah haji dan umrah, pengawasan pendidikan agama, serta berbagai program pembinaan kehidupan beragama di masyarakat.

Kompleksitas dan beragamnya tugas ini menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai instansi yang bersentuhan langsung dengan kehidupan spiritual masyarakat, Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Solok memiliki tanggung jawab yang tidak ringan dalam memastikan pelayanan keagamaan berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat fenomena yang perlu mendapat perhatian serius terkait kondisi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dan hasil penyebaran angket pendahuluan kepada pegawai, ditemukan bahwa mayoritas pegawai mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Banyak pegawai yang mengeluhkan kelelahan yang berlebihan setelah pulang kerja, sehingga waktu yang seharusnya dapat digunakan untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga malah tersita untuk memulihkan tenaga. Pegawai juga menyampaikan kesulitan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, serta merasa bahwa waktu pribadi mereka tersita oleh urusan pekerjaan yang seringkali tidak dapat diprediksi.

Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang cukup serius dalam keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang dialami oleh pegawai. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka seringkali harus menangani pekerjaan di luar jam kerja formal, terutama ketika ada permintaan pelayanan mendesak dari masyarakat atau ketika mendekati tenggat waktu pelaporan program. Tuntutan pekerjaan yang tinggi ini membuat pegawai merasa tertekan dan sulit untuk memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Lebih lanjut, beban administratif yang semakin meningkat, ditambah dengan target target program yang harus dicapai, membuat pegawai merasa bahwa pekerjaan tidak pernah selesai meskipun jam kerja formal telah berakhir.

Kondisi seperti ini jika dibiarkan berkelanjutan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi pegawai secara personal maupun bagi kinerja organisasi secara

keseluruhan. Ketidakseimbangan kehidupan kerja yang dialami pegawai berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang mengalami kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja yang tidak seimbang cenderung mengalami penurunan produktivitas, menurunnya kualitas pelayanan, serta meningkatnya risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini tentu sangat mengkhawatirkan mengingat peran strategis Kantor Kementerian Agama dalam memberikan pelayanan keagamaan kepada masyarakat Kabupaten Solok. Kualitas pelayanan yang menurun tidak hanya akan mempengaruhi kepuasan masyarakat, tetapi juga dapat berdampak pada kredibilitas instansi di mata publik. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah, yang tentunya akan menghambat upaya pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi isu yang semakin mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia modern. Konsep ini menekankan pentingnya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan peran profesionalnya tanpa mengorbankan kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Menurut Lockwood dalam Lazar et al. (2010), *work life balance* didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meminimalkan konflik yang mungkin timbul antara keduanya. Keseimbangan yang baik antara kedua aspek kehidupan ini akan menciptakan kondisi mental dan fisik yang sehat, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam organisasi.

Di era modern ini, pentingnya *work life balance* semakin terasa seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan dan berkembangnya teknologi informasi yang membuat batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin kabur. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab lainnya seperti keluarga, hobi, dan pengembangan diri. Ketika pegawai memiliki *work life balance* yang baik, mereka akan lebih fokus dalam bekerja, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kelelahan kerja (*burnout*), penurunan motivasi, meningkatnya tingkat absensi, hingga dapat berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Work life balance memiliki beberapa dimensi yang perlu diperhatikan dalam konteks organisasi. Menurut Fisher et al. dalam Ardiansyah (2016), terdapat tiga dimensi utama *work life balance* yaitu: pertama, keseimbangan waktu (*time balance*) yang mengacu pada pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; kedua, keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan psikologis yang seimbang dalam peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi; dan ketiga, keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) yang mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga dimensi ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam membentuk keseimbangan kehidupan kerja secara menyeluruh. Organisasi yang ingin meningkatkan *work life balance* pegawainya perlu memperhatikan ketiga dimensi ini secara komprehensif.

Hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai telah menjadi fokus dari berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara teoretis, pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan memiliki energi yang lebih besar, fokus yang lebih tajam, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kondisi psikologis pegawai yang pada gilirannya berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja. Pegawai yang mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Kondisi psikologis yang tidak sehat ini akan menghambat pegawai dalam mengeluarkan potensi terbaiknya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal.

Penelitian empiris juga menunjukkan adanya pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Rahmi (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Widodo dan Gustari (2020) pada pegawai pemerintah daerah juga menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai bukan hanya merupakan bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai, tetapi juga merupakan investasi strategis yang akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks sektor publik di Indonesia, pentingnya *work life balance*

memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan dengan sektor swasta. Aparatur Sipil Negara tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat selama jam kerja formal, tetapi seringkali juga harus siap melayani kebutuhan masyarakat di luar jam kerja. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. ASN memiliki tanggung jawab ganda, yaitu tanggung jawab profesional terhadap tugas negara dan tanggung jawab personal terhadap keluarga.

Ketidakseimbangan antara kedua tanggung jawab ini dapat menimbulkan konflik peran yang berdampak pada tingkat stres dan kelelahan emosional, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pentingnya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai telah mendapat landasan hukum yang kuat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang mengubah beberapa isi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang hak waktu istirahat dan cuti bagi pekerja. Dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b dan c disebutkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan istirahat mingguan setidaknya satu hari setelah enam hari kerja, dan juga cuti tahunan paling sedikit dua belas hari kerja setelah bekerja selama dua belas bulan berturut-turut. Aturan ini menunjukkan bahwa negara memberikan perhatian serius terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi pekerja, yang secara tidak langsung mengakui pentingnya *work life balance* bagi kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Pengaturan tentang hak waktu istirahat dan cuti ini memiliki implikasi yang penting bagi upaya menciptakan *work life balance* yang lebih baik bagi pegawai. Dengan adanya

jaminan hukum tentang hak istirahat, pekerja memiliki kesempatan untuk memulihkan tenaga, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meluangkan waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi lainnya. Hal ini akan berdampak positif pada semangat kerja, konsentrasi, dan hasil kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, jika pekerja tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup, mereka dapat mengalami kelelahan, stres, dan bahkan kehilangan motivasi kerja. Oleh karena itu, aturan ini bukan hanya soal hak pekerja semata, tetapi juga berkaitan langsung dengan upaya peningkatan kinerja. Pekerja yang memiliki keseimbangan hidup dan pekerjaannya yang baik cenderung lebih produktif, lebih puas dengan pekerjaannya, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi tercapainya *work life balance* dalam organisasi. Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Ardiansyah (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* antara lain beban kerja, dukungan organisasi, fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan sosial. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pegawai tidak memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka. Dukungan organisasi dalam bentuk kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel atau program kesejahteraan pegawai, sangat penting dalam membantu pegawai mencapai keseimbangan. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan pegawai untuk mengatur jadwal kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan produktivitas. Sementara itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ercapainya *work life balance*.

Kondisi ketidakseimbangan kehidupan kerja yang teridentifikasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok sebagaimana diuraikan di atas memerlukan kajian

yang lebih mendalam untuk memahami sejauh mana kondisi ini mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai khususnya di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok belum pernah dilakukan sebelumnya. Padahal, pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara kedua variabel ini sangat penting sebagai dasar bagi pimpinan untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Tanpa adanya data empiris yang kuat tentang bagaimana *work life balance* mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, akan sulit bagi pimpinan untuk merancang intervensi yang tepat dan efektif. Kementerian Agama memiliki karakteristik yang khas dibandingkan instansi pemerintah lainnya, dimana pegawai tidak hanya menjalankan tugas administratif pemerintahan tetapi juga memiliki peran dalam pembinaan kehidupan beragama masyarakat. Tuntutan pelayanan yang tidak mengenal waktu, terutama dalam penanganan urusan keagamaan yang bersifat mendesak seperti pelayanan nikah, talak, rujuk, atau koordinasi kegiatan keagamaan, menambah kompleksitas dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Karakteristik pekerjaan yang seringkali melibatkan dimensi spiritual dan moral juga memberikan beban psikologis tersendiri bagi pegawai, karena mereka tidak hanya dituntut untuk profesional dalam bekerja tetapi juga harus menjadi teladan dalam kehidupan beragama. Kekhususan konteks ini membuat penelitian tentang *work life balance* di lingkungan Kementerian Agama menjadi penting untuk dilakukan, guna memberikan gambaran yang lebih spesifik tentang tantangan yang dihadapi pegawai dan solusi yang tepat untuk mengatasinya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini akan memperkaya kajian tentang *work life balance* dalam konteks instansi pemerintahan di Indonesia, khususnya di lingkungan Kementerian Agama yang memiliki karakteristik unik. Penelitian ini juga akan menambah literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berharga bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dalam merumuskan kebijakan yang mendukung terciptanya *work life balance* yang lebih baik bagi pegawai. Kebijakan yang tepat dalam mendukung *work life balance* tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Di dalam Al-Qur'an, Allah SWT banyak sekali menjelaskan tentang pentingnya keseimbangan hidup atau *work life balance* dalam menjalani kehidupan di dunia ini, salah satunya terdapat dalam firman Allah SWT pada QS. Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ibnu Katsir dalam *Tafsir Al-Qur'an Al-'Azhim* menafsirkan QS. Al-Qashash [28]: 77 bahwa frasa "*janganlah kamu melupakan bagianmu dari dunia*" bukan berarti membolehkan

kelalaian, melainkan perintah agar nikmat Allah berupa kesehatan, waktu, dan kemampuan digunakan secara optimal untuk kebaikan. Beliau mengutip Ibnu Abbas bahwa dunia adalah sarana, bukan tujuan akhir sehingga manusia wajib mengelola kehidupan duniawinya dengan baik sebagai jembatan menuju akhirat. Ketika keseimbangan ini terwujud, kinerja pegawai pun akan meningkat secara alami. Pegawai yang terpenuhi kebutuhan spiritualnya hadir dengan motivasi ibadah, yang terpenuhi kehidupan keluarganya hadir tanpa beban emosional, dan yang menjaga kesehatannya hadir dengan energi penuh. Ketiganya secara langsung mendorong profesionalisme, integritas, dan kualitas pelayanan yang menjadi inti tugas Kementerian Agama.

Dalam konteks *work-life balance*, ayat ini menegaskan bahwa Islam tidak menghendaki seseorang mengorbankan satu aspek demi aspek lainnya. Seorang pegawai Kementerian Agama yang terlalu tenggelam dalam pekerjaan hingga mengabaikan keluarga dan ibadah, sama salahnya dengan yang mengabaikan tanggung jawab profesionalnya. Keseimbangan antara kerja, keluarga, dan spiritualitas bukan pilihan, melainkan tuntutan agama.

Penulis menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja, kepuasan, dan loyalitas pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, memiliki kondisi psikologis yang stabil, serta termotivasi untuk memberikan pelayanan publik dengan baik.

Penulis juga menyimpulkan bahwa keseimbangan ini bukan hanya menjadi kebutuhan individu, tetapi juga bagian dari strategi organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja secara berkelanjutan. Dukungan regulasi ketenagakerjaan dan nilai-nilai Islam turut menegaskan

pentingnya penerapan *work life balance* dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, ada beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Solok menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara beban kerja birokratis dan tanggung jawab pribadi, terutama di tengah tuntutan tugas yang padat dan fleksibilitas waktu yang rendah.
2. Kurangnya kebijakan atau dukungan organisasi yang secara langsung mendorong terciptanya *work life balance* dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja pegawai.
3. Keterlibatan pegawai dalam berbagai kegiatan keagamaan di luar jam kerja sering kali tidak diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup, yang berisiko menimbulkan kelelahan, stres, dan konflik peran.

C. Batasan Masalah

Untuk menghasilkan yang namanya sebuah penelitian yang lebih terarah serta memiliki pembahasan yang tidak terlalu luas, maka peneliti akan lebih berfokus pada “Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.”

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah terdapat

Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang paling utama dalam penelitian ini adalah, untuk mengukur sejauh mana Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan *Work life balance* (WLB) yang lebih baik, serta memberikan gambaran dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.
2. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pentingnya *work life balance* dalam sektor pemerintahan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh WLB terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai di instansi pemerintah, serta memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau landasan awal untuk mengembangkan kajian serupa di instansi pemerintahan lain atau dalam konteks birokrasi yang berbeda.

G. Defenisi Operasional

1. *Work life balance*

Work life balance adalah dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawabnya pada pekerjaannya. *Work life balance* ialah suatu keadaan pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang yang seimbang (Reineldis Ina P. Hada R. E., 2020). *Work life balance* pada penelitian ini dibatasi pada indikator, Ada empat indikator menurut (Ardiansyah, 2020) untuk mengetahui keseimbangan pekerjaan-kehidupan diantaranya keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, bertanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan, memiliki waktu untuk hobi.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa umlah maupun kualitasnya (Fauzi, 2020). Pada penelitian ini kinerja pegawai di batasi pada indikator menurut (Robbins 2016) indikator kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.