

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk kesuksesan serta kesinambungan pembangunan, oleh karena itu perlu ada perhatian lebih terhadap SDM agar semua elemen yang terdapat dalam perusahaan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada dalam suatu wilayah tertentu berserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan pilar utama sekaligus motor penggerak dalam upaya pencapaian visi dan misi perusahaan.

Menurut Nawawi (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Menurut Indriani dan Waluyo, (2012) Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan sebuah organisasi publik seperti instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat, sangat tergantung pegawainya karena menjadi ujung tombak dari organisasi.

Tersedianya sumber daya yang profesional menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Salah satu lembaga pemerintahan yang bertanggungjawab atas pembangunan, pengelolaan infrastruktur dan penataan ruang adalah DPUPR (Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang). 3 Desember 1945 merupakan sejarah besar bagi DPUPR karena tercatat dalam sejarah perjuangan bangsa dimana gugur tujuh pegawai yang mempertahankan markas Departemen PU di kota Bandung. DPUPR merupakan transformasi dari lembaga sebelumnya yang dikenal sebagai Dinas Pekerjaan Umum (PU).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang merupakan salah satu dinas teknis yang menangani pekerjaan fisik yang mencakup Pemeliharaan dan Pembangunan : Jalan, Jembatan, Sarana dan Prasarana Air Bersih Perdesaan, Gedung, Drainase, Irigasi, Air Baku, Bidang Pertanahan dan Pengadaan Semen/PC. Selain itu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang juga menangani kegiatan yang bersifat non fisik, antara lain : Penerbitan Rekomendasi Ijin Mendirikan Bangunan (IMB), Sertifikat laik Fungsi (SLF), Peran Tenaga Ahli Bangunan Gedung (TABG), Pengelolaan Operasional Layanan Informasi Jasa Konstruksi, Informasi Tata Ruang dan Retribusi Alat Berat. Berdasarkan Peraturan Bupati Kebumen Nomor 113 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang pekerjaan

umum dan penataan ruang dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen sebagai Badan Publik yang berkesinambungan dan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Bidang Bina Marga merupakan salah satu bidang yang akan menjadi fokus dalam penelitian saya. Bina Marga fokus bertugas dalam melaksanakan perumusan rencana, pengoordinasian, pelaksanaan kebijakan, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi jalan, jembatan, operasional dan pemeliharaan.

Pelayanan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen tidak lepas dari berbagai permasalahan pelayanan berdasarkan tugas dan fungsinya. Pada bidang Bina Marga, masih banyak ditemukan infrastruktur jalan rusak yang disebabkan oleh kelebihan muatan (tonase) pengguna jalan yang tidak sesuai dengan kelas jalan, umur efektif dan umur ekonomis jalan yang banyak berkurang maupun akibat bencana alam. Masih banyak ditemukan masyarakat yang kesulitan dalam mobilisasi arus barang dan jasa antar wilayah dengan jarak tempuh cukup jauh, hal ini disebabkan karena masih terbatasnya bangunan jembatan penghubung antar wilayah. Berikut merupakan rekap aduan dari masyarakat per tahun 2023 yang diakses pada website DPUPR Kabupaten Kebumen

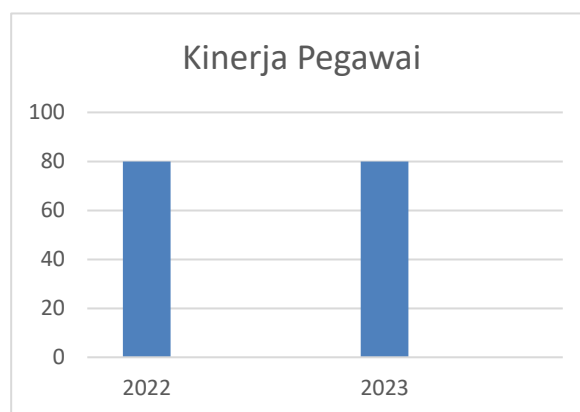
Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan pada perusahaan maupun instansi, karena pegawai dan perusahaan memiliki keterikatan satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia yang berada pada instansi tersebut yang memperlihatkan berhasil atau tidaknya tujuan dari sebuah instansi atau organisasi. Kinerja pegawai yang baik ditandai dengan adanya kualitas maupun kuantitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan menurut Akbar *et al* (2020) kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari apa yang diberikan oleh pekerja kepada tempat ia bekerja, kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk tergantung kepada individunya masing-masing dan kinerja karyawan dapat dibentuk oleh perusahaan dan tolak ukur dari sebuah kinerja kerja, Kinerja karyawan merupakan hal paling berpengaruh dalam membuat sebuah perusahaan dapat maju dan berkembang.

Pada tahun 2023 sesuai SK Jalan total panjang jalan kabupaten adalah dari tahun sebelumnya 960,358 Km menjadi 1.017,150, adapun realisasi kinerja DPUPR terkait capaian jalan kabupaten dalam kondisi mantap pada awal tahun 2023 adalah sepanjang 721,838 kilometer atau mencapai sebesar 70,97 %. Kondisi ini mengalami peningkatan status jalan dari kondisi sedang

ke kondisi baik, yaitu sebesar 39,79 %, atau 179,300 km. Jika dibandingkan dengan tahun tahun sebelumnya dimana jalan kondisi mantap pada tahun 2023 mengalami peningkatan sepanjang 12,658 Kilometer atau mencapai 1,75 %. Sedangkan dalam target RPJMD Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten kebumen pada tahun 2023 sebesar 76,23 % dengan realisasi 70,97%. belum tercapai sesuai dangan target yang sudah direncanakan sebelumnya dikarenakan pada tahun 2023 jalan dengan kondisi rusak ringan mengalami peningkatan sebesar 35,28 % atau sepanjang 44,810 km.

Gambar I- 2
Data Kinerja Pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen
Periode 2023-2024



Sumber: Data *Dinas PUPR Kabupaten Kebumen, 2024*

Berdasarkan data diatas menunjukkan kinerja pegawai pada tahun 2022 dan 2023. Pada tahun 2022, kinerja pegawai berada pada angka 80% dan pada tahun 2023, kinerja pegawai juga berada pada angka 80%. Artinya, dalam periode dua tahun terakhir, kinerja pegawai relatif stabil dan konsisten pada tingkat yang sama. Tidak terjadi penurunan maupun peningkatan yang signifikan. Kinerja pegawai

menunjukkan kestabilan. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa sistem manajemen, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang ada mampu menjaga kinerja pegawai tetap berada pada level yang baik. Walaupun stabil, kondisi ini juga menunjukkan bahwa tidak ada peningkatan berarti dari tahun 2022 ke 2023. Oleh karena itu, organisasi masih memiliki ruang untuk melakukan perbaikan dan inovasi agar kinerja pegawai bisa lebih optimal. Apabila aspek kepemimpinan dan keseimbangan hidup-kerja semakin ditingkatkan, maka kemungkinan kinerja pegawai bisa terdorong naik, bukan hanya sekadar bertahan pada level stabil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen, Bidang Bina Marga memiliki tingkat kinerja yang baik, namun masih perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang maksimal dikarenakan banyaknya jalan yang harus diperbaiki di Kabupaten Kebumen. Luasnya cakupan wilayah menjadi salah satu kendala yang mereka hadapi dan perlu diatasi untuk menjaga kualitas pelayanan. Meski demikian bidang bina marga DPUPR Kabupaten Kebumen terus berkomitmen untuk meningkatkan kinerjanya. Bidang bina marga DPUPR Kabupaten Kebumen sudah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, terbukti dari aduan masyarakat yang langsung ditindaklanjuti.

Kepuasan kerja adalah sikap, perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan seseorang ketika bekerja merupakan ekspresi karena

apa yang menjadi tanggung jawabnya telah diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan merasa puas dengan hasil kerjanya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Suyanto (2018) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Sedangkan menurut Abdurahmat (2009) merupakan suatu bentuk sikap emosional pribadi yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang dapat menikmati kepuasan dalam pekerjaannya apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Dalam penelitian Anis Fitriya dan Kustini Kustini (2023) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila karyawan semakin puas hubungannya dengan atasan kemudian penghargaan atau reward, prosedur, peraturan kerja dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu semakin tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bidang bina marga DPUPR Kabupaten Kebumen pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Beberapa faktor yang menyebabkan karyawan merasa puas yaitu karena membantu perekonomian keluarga, puas karena target pekerjaan dicapai dengan maksimal. Tidak hanya itu

komunikasi dengan pimpinan, dan sesama rekan kerja juga terjalin dengan baik sehingga dapat tercipta suasana yang nyaman, atasan juga memiliki kemampuan untuk mensupervisi pekerjaan pegawainya, sehingga ketika pegawai menemukan kesulitan dalam pekerjaannya pimpinan memberikan bantuannya.

Menurut Spears (2010) karakteristik kepemimpinan merupakan pendekatan kepemimpinan yang memberikan perhatian khusus pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, kenyamanan psikis, kesejahteraan, pengembangan potensi dan pendekatan personal. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *servant leadership*. Seorang pemimpin yang mendengarkan aspirasi pegawainya akan membuat mereka lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas, terutama hal yang berhubungan dengan proyek pembangunan. *Servant leadership* atau kepemimpinan melayani merupakan pendekatan perilaku keorganisasian pemimpin terhadap bawahannya yang mampu memotivasi pegawai dan membantu para pekerja menyadari potensi yang ada dalam diri mereka serta bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins P. S. (2017) mengemukakan bahwa Sebuah kepemimpinan yang orisinal dengan menandai bagaimana melihat ketertarikan terhadap kepimpinannya sendiri dan berfokus pada sebuah peluang untuk membantu pengikutnya berkembang dan tumbuh, dan ulasan tersebut di dukung dan menjadi nilai yang nyata bagi contoh pemimpin. Para

akademisi mengkritik dan mendukung dari teori *Servant Leadership* karena di evaluasi berdasarkan dari teori *transformational leadership*. Dalam penelitian Dani dan Munjanah (2021) menunjukan *servant leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura, dengan demikian semakin baik *servant leadership* yang diterapkan oleh pimpinan lembaga maka secara signifikan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Kemudian dalam penelitian Widyaningrum (2021) menunjukan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto, artinya pemimpin yang melayani dituntut untuk menggunakan tindakan dan kata-kata mereka kepada anggota untuk menunjukkan bahwa masalah anggota adalah prioritas utama bagi pemimpin yang melayani. Dalam penelitian Apriyanti *et al.* (2021) *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar, artinya dengan mengembangkan model kepemimpinan ini maka masyarakat akan menjadi lebih respek terhadap pelayanan yang diberikan suasana ini menjadi suasana yang kondusif dalam upaya untuk memberikan pelayanan yang sempurna yang menjadi harapan dari semua pihak.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bidang bina marga DPUPR

Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen sudah baik dilihat dari kegiatan apel pagi yang rutin dilakukan Kepala Dinas selalu mengingatkan pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu, tepat mutu, tepat anggaran dan sasaran. dalam kepemimpinannya sudah bagus, pengolahan sumber daya di kantor yang diolah secara maksimal. Namun Kepala Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen kurang menunjukkan hal yang positif dimana kurang merujuk pada kriteria *servant leadership*. Hal tersebut terlihat dari kegiatan yang dilakukan Kepala Bidang Bina Marga yang kurang dekat dengan para pegawainya, usia yang terpaut jauh dengan bawahannya sehingga menimbulkan rasa sungkan antara atasan dan bawahan. Semua perintah dari atasan yang pasti akan dilaksanakan ke bawahannya tetapi sebelumnya Kepala Dinas akan berkomunikasi dengan Kepala Bidang termasuk Bidang Bina Marga. Kepala Bidang diharuskan selalu memonitor bawahannya untuk bersama-sama mencapai tujuan dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan memonitor progress dilapangan dan juga suka membaur dengan pegawai lainnya.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *work life balance*. Menurut Ricardianto (2018) *work life balance* adalah suatu sistem di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan di kerja dengan berusaha mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan

kehidupan pribadi. Sedangkan menurut Westman *et al.* (2009) jika seseorang tidak memiliki *work life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Umumnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan individu yang merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata. *Work life balance* merupakan peran dalam diri seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi seperti keluarga, teman dan aktivitas yang disukai serta kehidupan kerjanya. Apabila seorang pegawai dapat mencapai keseimbangan dalam perannya di kehidupan pribadi maupun kehidupan kerjanya maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki *work life balance*.

Dalam penelitian Mujahidin *et al.* (2023) menunjukan bahwa *work life balance* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan aset Kawasan Kota Palopo, artinya *work life balance* dapat memberikan manfaat bagi perseorangan ataupun pegawai supaya lebih produktif serta segar dalam melaksanakan kehidupan pribadi serta ahli *work life balance*. Kemudian dalam penelitian Asrani Juni Simamora menunjukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perdagangan

Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu, artinya jika pegawai dapat mengatur waktu dan energinya untuk bekerja tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya maka kinerjanya akan maksimal dan pada akhirnya kepuasan kerjanya juga akan maksimal. Dalam Penelitian Achmad Fathur Ashari (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kacab Surabaya Karimunjawa yang dimediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, fenomena di Kantor DPUPR Kabupaten Kebumen masih banyak pegawai yang belum mampu melakukan pekerjaannya dengan optimal. Ketika pegawai tersebut mempunyai permasalahan di rumah akan terbawa ke tempat kerja, begitu juga sebaliknya, ketika ada masalah di tempat kerja akan terbawa kedalam kehidupan pribadinya. Kehidupan pribadi berpengaruh dengan kehidupan di pekerjaan dikarenakan apabila dari rumah baik itu suasana hati, keluarga, dan lingkungan. Dilihat dari pekerjaan yang kurang terselesaikan dengan maksimal, waktunya tidak maksimal dengan SOP yang ada serta tupoksinya. Sehingga kinerjanya tidak maksimal akhirnya kepuasan kerja menurun.

Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja dijadikan variabel intervening antara *servant leadership* dan juga *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Penggunaan variabel intervening bertujuan

untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Selain itu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriyanti *et al.* (2021), penelitian Achmad Fathur Ashari (2022)) juga menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang berhasil memediasi *servant leadership* dan *work life Balance* terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini, dapat memperkaya literatur terkait dengan peran kepuasan kerja dalam konteks hubungan servant leadership, work life balance dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh *Servant Leadership* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen)**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang fenomena yang telah dipaparkan atas terjadinya peningkatan kinerja pegawai yang disebabkan oleh adanya sosok pemimpin yang melayani dan juga keseimbangan antara kehidupan di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Banyaknya aduan dari masyarakat terkait dengan hasil kinerja dari pemerintah Kabupaten Kebumen khususnya DPUPR yang menangani langsung mengenai pemeliharaan baik itu jalan maupun jembatan di Kabupaten. Dari pemaparan rumusan masalah maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen ?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen ?
6. Apakah kepuasan memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen ?
7. Apakah kepuasan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen ?

1.3. Batasan Masalah

Batasan dilakukan untuk mengatasi keterbatasan waktu, biaya, kemampuan, dan luasnya objek penelitian. Penelitian ini dibatasi pada objek/variabel penelitian dan subjek penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Dinas DPUPR Kabupaten Kebumen Bidang Bina Marga sebanyak 36 orang
2. Penelitian di fokuskan pada *Servant Leadership dan Work Life Balance terhadap Kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening* pada pegawai Bidang Bina Marga Dinas DPUPR Kabupaten Kebumen.

Guna menghindari meluasnya bahasan, maka variabel akan dibatasi sebagai berikut :

a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Berikut indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Jangka waktu
- 4) Pengawasan
- 5) Hubungan antar pegawai

b. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Husein Umar (2008:38) antara lain:

- 1) Pembayaran yang sesuai (gaji, upah, dan sebagainya)
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Promosi jabatan
- 4) Supervisi

5) Hubungan dengan rekan kerja

c. *Servant Leadership*

Menurut Ekhsan & Aziz (2021) *servant leadership* adalah sebagai keinginan pemimpin untuk memotivasi, membimbing, menawarkan harapan, serta untuk memberikan pengalaman kepedulian dengan cara membangun hubungan yang berkualitas dengan pengikut atau bawahannya. Indikator yang menjadi skala pengukuran servant leadership yang dikemukakan oleh Dennis (2004) adalah :

- 1) Kasih Sayang (*Love*)
- 2) Pemberdayaan (*Empowerment*)
- 3) Visi (*Vision*)
- 4) Kerendahan Hati (*Humality*)
- 5) Kepercayaan (*Trust*)

d. *Work Life Balance*

Menurut Delecta (2011). Worklife balance adalah metode yang dapat dipakai untuk membantu karyawan mengurangi konflik yang disebabkan oleh ketidak seimbangan dalam peran ganda. Worklife balance adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan. Menurut Fisher dkk (2009), mengatakan keseimbangan kehidupan kerja memiliki 4 indikator yaitu :

- 1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*)
- 2) PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

4) WEPL (*Work Enhancement Of personal Life*)

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen.
6. Mengetahui apakah kepuasan memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen.
7. Mengetahui apakah kepuasan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai DPUPR Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah manfaat penelitian dari aspek teoritis, yakni manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu. Manfaat teoritis yang ingin dicapai peneliti yaitu:

1. Dapat diketahuinya pengaruh *Servant Leadership, Work Life Balance*.
2. Dapat digunakan sebagai bekal pengetahuan dan gagasan tentang pengelolaan SDM dalam hal ini aspek *Servant Leadership, Work Life Balance*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa yang berminat meneliti dalam bidang manajemen SDM khususnya aspek-aspek yang berkaitan dengan *Servant Leadership, Work Life Balance*.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat penelitian dari aspek praktis atau aplikatif, yakni manfaat penelitian bagi program. Manfaat praktis yang ingin dicapai peneliti yaitu:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau informasi tambahan bagi DPUPR Kabupaten Kebumen pembuatan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik khususnya .
2. Dapat menjadi pemacu manajemen DPUPR Kabupaten Kebumen untuk memperdalam keilmuan dalam bidang manajemen SDM khususnya aspek *Servant Leadership, Work Life Balance*.