

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, WORK LIFE BALANCE DAN SELF LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BADUNG

Ida Bagus Made Edy Indrawan^{1*} | Pande Ketut Ribek² | Tiksnayana Vipraprastha³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: edyindrawan@gmail.com

Abstract: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional, *work life balance* dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 60 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, *work life balance* dan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : komitmen organisasional, *work life balance*, *self leadership*, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Saat ini organisasi banyak menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Pentingnya peranan tenaga kerja dalam organisasi, maka tenaga kerja disebut dengan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar peranannya dapat ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia atau sering disebut manajemen personalia manajemen perburuhan, manajemen insane dan sebagainya keberadaanya sangat dibutuhkan. Jadi dapat dikatakan dalam setiap perusahaan manusia merupakan unsur yang terpenting, oleh karena itu perlu diupayakan agar karyawan mau bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti loyalitas, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam bekerja serta ketaatan dalam kewajibannya, yang tentunya meningkatkan pencapaian sasaran yang maksimal oleh suatu organisasi (Sujati, 2018).

Mangkunegara (2019:75) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Farisi et al. (2021) kinerja karyawan 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.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung adalah lembaga pemerintah di Kabupaten Badung, Bali, yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan bidang komunikasi dan informatika di wilayah tersebut. Dinas ini memiliki peran penting dalam menyediakan layanan informasi dan komunikasi kepada masyarakat, serta mengawasi perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di daerah tersebut. Penilaian kinerja PNS di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung dapat dilihat dari hasil Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN. SKP memuat seluruh kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian, yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP disusun sebagai suatu alat maupun sarana untuk penilaian prestasi kerja ASN secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap SKP itu sendiri dan perilaku kerja pegawai. Aspek-aspek dalam SKP antara lain, kualitas, kuantitas dan waktu serta biaya yang disesuaikan dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Diketahui bahwa pada Tahun 2023 terjadi penurunan penilaian SKP yang terjadi pada tahun 2023 sebesar 85,01-90,00 menjadi 25 Orang atau 71,43 persen dibandingkan Tahun 2022 yaitu 29 orang atau 82,86 persen. Penurunan penilaian SKP pada Tahun 2023 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Salah satu dukungan terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional, *work life balance* dan *self leadership*.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Meutia & Husada (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa terikat dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal. Komitmen organisasi menjadi hal yang sangat diperhatikan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang tertanam dalam diri pegawai akan membuat karyawan bersedia melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab guna menunjang

kinerjanya dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Wiratama *et al.* (2022), Pangaila *et al.* (2022), Budiantara *et al.* (2022) menyatakan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Surohmat dan Istiyani (2023), Trisnanda *et al.* (2023) serta Permadi *et al.* (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya (Saifullah, 2020). Prayogi *et al.* (2019) Karyawan yang tidak mampu membagi antara kehidupan diluar pekerjaan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya kurang merasakan stres, memiliki motivasi kerja yang bagus, dan bisa lebih dekat dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Situasi seperti ini biasanya membuktikan keahlian karyawan dalam memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Mempunyai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang baik dalam perusahaan bisa memberikan peningkatan kinerja, rendahnya konflik, dan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Penelitian terkait dengan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Natakusumah *et al.* (2022), Husain *et al.* (2022), Lukmiati (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Palar *et al.* (2022), Rahmawati *et al.* (2021), menyatakan bahwa *work-life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self leadership merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Listiani, dkk. (2019). Hubungan antara *self leadership* dan kinerja karyawan sangat erat karena *self leadership* memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Melalui *self leadership*, karyawan dapat mengidentifikasi tujuan mereka sendiri, mengatur waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut, dan memotivasi diri sendiri untuk tetap produktif dan berkinerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Husnatarina dan Elia (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Nurdiyanti dan Ariyanto (2023) hasil

penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena serta research Gap, hubungan antara variabel komitmen organisasional, *work life balance* dan *self leadership* secara empiris dan teoritis adalah signifikan terhadap kinerja karyawan.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Grand teory goal setting yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2019) *goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya..

Komitmen Organisasional

Meutia dan Husada (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi.

Work-Life Balance

Work-Life Balance adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya (Saifullah, 2020). Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran didalam kehidupan pekerjaan ataupun diluar pekerjaannya (Pertiwi et al., 2019)..

Self Leadership

Self Leadership merupakan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Aditya dan Sintaasih 2018). *Self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Listiani, dkk. 2019).

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan

visi organisasi yang terutang dalam (*strategic planning*) suatu organisasi (Methusala, 2022).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Meutia & Husada (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa terikat dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal. Komitmen organisasi menjadi hal yang sangat diperhatikan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang tertanam dalam diri pegawai akan membuat karyawan bersedia melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab guna menunjang kinerjanya dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama *et al.* (2022), Pangaila *et al.* (2022), Budiantara *et al.* (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Persepi karyawan keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga (Saifullah, 2020). Prayogi *et al.* (2019) karyawan yang tidak mampu membagi antara kehidupan diluar pekerjaan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya kurang merasakan stres, memiliki motivasi kerja yang bagus, dan bisa lebih dekat dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Situasi seperti ini biasanya membuktikan keahlian karyawan dalam memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Mempunyai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang baik dalam perusahaan bisa memberikan peningkatan kinerja, rendahnya konflik, dan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah *et al.* (2022), Husain *et al.* (2022), Lukmiati (2020) mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Self Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Self leadership merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Listiani, dkk. (2019). Hubungan antara *self leadership* dan kinerja karyawan sangat erat karena *self leadership* memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Melalui *self leadership*, karyawan dapat mengidentifikasi tujuan mereka sendiri, mengatur waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut, dan memotivasi diri sendiri untuk tetap produktif dan berkinerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Husnatarina dan Elia (2023), Budiwahyono (2023) dan Nurdianti dan Ariyanto (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung yang berlokasi di Jalan Raya Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Provinsi Bali, 80351. Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, *work life balance*, dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung sebanyak 60 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel komitmen organisasional, *work life balance*, dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel komitmen organisasional, *work life balance*, dan *self leadership* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,075 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.
2. Hasil uji multikoleniaritas menunjukan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi
3. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukan nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai *Sig.* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,687	1,063		-2,527	0,014
	X1	0,332	0,096	0,267	3,462	0,001
	X2	0,384	0,097	0,343	3,955	0,000
	X3	0,528	0,082	0,460	6,453	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,687 + 0,332 X_1 + 0,384 X_2 + 0,528 X_3$$

- 1) $\beta_1 = 0,332$. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelatihan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) $\beta_2 = 0,384$. Hal ini menunjukkan variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik *work life balance* maka kinerja pegawai akan meningkat.
- 3) $\beta_3 = 0,528$. Hal ini menunjukkan variabel *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik *self leadership* maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 2

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,905 ^a	0,818	0,809	1,146
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,809 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional, *work life balance* dan *self leadership* mampu menjelaskan 80,9% kinerja pegawai sisanya 19,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,379	3	110,460	84,041	0,000 ^b
	Residual	73,604	56	1,314		
	Total	404,983	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 nilai F hitung sebesar 84,041 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwan secara simultan variabel komitmen organisasional, *work life balance* dan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji t

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,687	1,063		-2,527	0,014
	X1	0,332	0,096	0,267	3,462	0,001
	X2	0,384	0,097	0,343	3,955	0,000
	X3	0,528	0,082	0,460	6,453	0,000
a. Dependent Variabel: Y						

Sumber: Data diolah, 2024

Adapun data yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai t-hitung variabel komitmen organisasional adalah 3,462 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t-hitung variabel *work life balance* adalah 3,955 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai t-hitung variabel *self leadership* adalah 6,453 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Meutia & Husada (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka merasa terikat dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal. Komitmen organisasi menjadi hal yang sangat diperhatikan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang tertanam dalam diri pegawai akan membuat karyawan bersedia melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab guna menunjang kinerjanya dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama *et al.* (2022), Pangaila *et al* (2022), Budiantara *et al* (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persepsi karyawan keseimbangan pekerjaan merupakan pilihan antara mengatur kewajiban kerja dan kewajiban dalam kehidupan pribadi, atau tanggungjawab pada keluarga (Saifullah, 2020). Prayogi *et al.* (2019) karyawan yang tidak mampu membagi antara kehidupan diluar pekerjaan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya kurang merasakan stres, memiliki motivasi kerja yang bagus, dan bisa lebih dekat dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Situasi seperti ini biasanya membuktikan

keahlian karyawan dalam memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Mempunyai keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang baik dalam perusahaan bisa memberikan peningkatan kinerja, rendahnya konflik, dan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Natakusumah et al. (2022), Husain et al (2022), Lukmiati (2020) mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Leadership Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis menunjukkan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Listiani, dkk. (2019). Hubungan antara *self leadership* dan kinerja karyawan sangat erat karena *self leadership* memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Melalui *self leadership*, karyawan dapat mengidentifikasi tujuan mereka sendiri, mengatur waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut, dan memotivasi diri sendiri untuk tetap produktif dan berkinerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Husnatarina dan Elia (2023), Budiwahyono (2023) dan Nurdianti dan Ariyanto (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung dan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Badung

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah *cross-sectional* penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, I Made, dan Desak Ketut Sintaasih. 2018. "Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8): 4237–66.

- Budiantara, I., Mitariani, N. W., & Imbayani, I. G. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(6), 139–151
- Dewi, N., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak. *VALUES*, 2(2).
- Hasibuan, H.M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indah, D. Y., & Puspasari, R. D. (2021). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 12(3). 491-498
- Kurniawan, H. 2022. Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 3(4). 426-441
- Listiani, D.K.S, Widayani, A.A.D. & Mendra. I.W. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing, Self Leadership, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* 1(1): 727–33.
- Mangkunegara, A. A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Nurdiyanti, R.A., & Ariyanto, E. (2023). The Influence of Self Leadership and Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Taxes. *International Journal of Economics, Business and Management Research*. 7(7). 187-200
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157-165.
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., Zwagery, V., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., Ahmad, J., & Km, Y. (2019). Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Banjarmasin. 2, 94–98.
- Rahajeng, Mutia Garini (2021) *Pengaruh Work-life Balance terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di DKI Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja*. Skripsi. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2019). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic*. 6(1). 32-44
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet



- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Sebelas. Jakarta: Prananda Media Group
- Yusuf, M. R. & Syarif, D. 2019. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka